



دانشگاه آزاد اسلامی مشهد

دانشکده حقوق علوم سیاسی و زبان های خارجه

خزوه حقوق اداری (۲)

تدوین کننده :

علیرضا باشرف

دانشجوی کارشناسی حقوق



وبسایت: www.iran-nama.rzb.ir

alirezabasharaf1234@gmail.com

به نام خداوند بخشنده و مهربان

«منزعدالت آن نیست که همه گناه کار، مستند و باید مجازات شوند بلکه در آن است که هیچ بی گناهی مجازات نشود.»

مقدمه

باعرض ادب و احترام خدمت دانشجویان عزیز و محترم این جزوه در خصوص مباحث حقوق اداری (۲) می باشد که بیشتر بر استنادی کارمندان دولتی اشاره دارد.

واژه گان کلیدی:

تعریف استخدام دولت، قانون مدیریت خدمات کشوری، اصول حاکم بر استخدام نظام عادلانه، انواع استخدام (مستخدین، کارمندان، رسمی و پیمانی)، تکالیف مستخدمان دولت (رعایت سلسله مراتب اداری)، تخلفات اداری کارمندان دولت (مرجع صلاح بهات های رسیدگی تخلفات اداری)، مسئولیت مدنی دولت، دیوان عدالت اداری (موضوع اصل ۱۷۳ قانون اساسی).

برای دریافت فایل این جزوه می توانید به آدرس اینترنتی زیر مراجعه بفرمائید.

www.iran-nama.rzb.ir

علیرضا باشرف

بهمن ماه ۱۳۹۴

استخدام

تعريف استخدام

الف) بودجه و خزانه

ب) قانون استخدامی

ج) قرارداد یا شبه قرارداد

د) اختیار یا اجبار

اصول حاکم بر نظام استخدامی عادلانه

مستثنیات قانون مدیریت خدمات کشوری

الف) دستگاه های مستثنی شده

ب) مقامات سیاسی

ج) مشاغل مستثنی شده

انواع استخدام

الف) مستخدم رسمی

ب) مستخدمین پیمانی

تکالیف مستخدمان دولت

۱- نظام سیاسی مستخدمان دولتی

۲. اصل برابری فرصت شغلی

۳. اصل حقوق مساوی برای کار

۴. اصل وجود امنیت شغلی

۵. اصل تأمین رفاه کارکنان دولت

۶. اصل توسعه و ابزار آموزش کارکنان دولت

۷. اصل انضباط اداری

زمان اجرای دستور اداری

تخلفات اداری کارمندان دولت

نقطه نظرات پیامدهای حقوقی تخلفات اداری

الف) تخلف اداری محض (صرف)

ب) هم زمان دو تا عنوان دارد هم تخلف اداری و هم جرم

دایره شمول قانون رسیدگی به تخلفات اداری

تفاوت های شکلی تخلف اداری و جرم

ایراد ماده ۸ و ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری

نهادهای رسیدگی کننده به تخلفات اداری کارمندان

الف) مقامات اداری

ب) هیأت های رسیدگی کننده به تخلفات اداری

اثرات رسیدگی اداری و رسیدگی قضایی بر یکدیگر

الف) تأثیر رسیدگی اداری بر رسیدگی قضایی

ب) تأثیر رسیدگی قضایی بر رسیدگی اداری

مسئولیت مدنی دولت به مفهوم عام

مبانی مسئولیت مدنی دولت

تقصیر

مسئولیت مبتنی بر تقصیر

مسئولیت مبتنی بدون تقصیر

استخدام

طبق اصل ۱۴۱ قانون اساسی در خصوص قاعده ممنوعیت جمع مشاغل مقرر می دارد که: «هیچ کس نمی تواند بیش از یک شغل واحد داشته باشد مانند؛ رئیس جمهور، معاونان رئیس جمهور، وزیران و کارمندان دولت اما سمت های آموزشی در دانشگاه ها و موسسات تحقیقاتی از این حکم مستثنی است.»

معایب دو شغله بودن؛

الف) با اشتغال زایی در تعارض است.

ب) کارمندان دولت وقت اداری خود را به سازمان مطبوعه استخدام شده تعهد داده اند.

ج) بازدهی پایین می آید و زمینه فساد اداری را تحسین می کند.

سمت های آموزشی در دانشگاه ها و موسسات تحقیقاتی؛

سمت های آموزشی و تحقیقاتی از شمول این اصل (ممنوعیت جمع مشاغل) مستثنی می باشند. و معایب دو شغله بودن هم در اینجا بروز می کند با علم به این موضوع قانونگذار سمت های آموزشی را از قاعده جمع مشاغل مستثنی می دارد و معایب هم عبارتند از:

الف) با اشتغال زایی در تعارض است.

ب) بازدهی پایین می آید و زمینه فساد اداری را تحسین می کند.

رئیس جمهور

رئیس جمهور در حال واحد دارای سمت های مختلف است مثلاً؛ رئیس شورای عالی امنیت ملی، عضو مجمع تشخیص مصلحت نظام، رئیس شورای عالی اداری و ...

این موارد ذکر شده برای رئیس جمهور یک شغل به حساب نمی آید بلکه از تکالیف و صلاحیت های شخص رئیس جمهور می باشد ولذا چنانچه اگر رئیس جمهور در جلسات حضور نیابد قانون گریزی کرده است و مرتکب تخلف شده است.

➤ تعریف استخدام

در تعریف مستخدم دولت می توان از چند فاکتور استفاده کرد که این فاکتورها را می توان چنین بیان نمود؛

الف (بودجه و خزانه

بر اساس این فاکتور کارمند دولت را چنین می توان تعریف نمود که ؛ همه کسانی که حقوق خود را از بودجه و خزانه دولتی امرار معاش می کنند را می توان کارمند دولت نامید و بالعکس این تعریف می توان گفت کسانی که امرار معاش خود را از بودجه و خزانه دولت بدست نمی آورند کارمند دولت به حساب نمی آید .

بودجه یک نوع سند مالی است و زمانی که تبدیل به قانون شد تنها قانونی است که صرفاً با لایحه به پارلمان ورود پیدا می کند که این لایحه را قوه مجریه تنظیم می کند فلذا لایحه را مجلس نمی تواند طرح دهد.

➤ بودجه

الف (تخمین درآمدهای مالی سال آینده است .

ب (تخمین هزینه های مالی سالانه .

بنابراین قوه مجریه به دلیل وسعت بدنه کارشناسی عادلانه ترسند بودجه را تنظیم می کند و آن را به قوه مقننه ارسال می کند و قوه مقننه آن را تصویب و ابلاغ می کند ، مجدداً برای اجرا به قوه مجریه .

➤ خزانه

همه سازمانها و دستگاه های دولتی باید تمام درآمدهای خود را بدون تهاورد در صندوقی بنام خزانه واریز کنند و نمی توان بدون مجوز پارلمان پولی از خزانه برداشت کرد .

در ارزیابی این تعریف؛

درست می باشد که طیف وسیعی از کارمندان دولتی هستند که حقوقشان را از خزانه و بودجه دولتی می گیرند مانند؛ کارمندان آموزش و پرورش ، جهاد کشاورزی وغیره اما عده ایی می باشند که در تعریف کارمندان دولتی می گنجد لکن حقوق خود را از بودجه رسمی دولتی و خزانه دریافت نمی کنند بلکه حقوق خود را از محل درآمذزایی دستگاه های مطبوعه خودشان بدست می آورند. مانند ؛ سردفتران اسناد رسمی ، کارمندان بنیاد مسکن ، کارمندان شهرداری و

بنابراین این تعریف مزبور نمی تواند یک تعریف کامل و جامع باشد .

ب) قانون استخدامی

بر اساس این فاکتور کارمند دولت را چنین می توان تعریف نمود که ؛ قانون استخدامی کشور ایران در سال ۱۳۰۱ و سال ۱۳۴۵ وجود داشت که در سال ۱۳۸۶ قانون مدیریت خدمات کشوری که این قانون ، عام الشمول قانون استخدامی کشور ایران می باشد که در صورت مغایرت قانون سال ۱۳۴۵ را نسخ کرده است .

بنابراین با معیار قانون استخدامی ، مستخدم دولتی را چنین تعریف می کنیم ؛

همه کسانی که تحت الشمول این قانون (قانون مدیریت خدمات کشوری سال ۱۳۸۶) می باشند این اشخاص کارمند دولت به حساب می آیند و بلعکس این تعریف همه کسانی که تحت الشمول این قانون قرار نمی گیرند کارمند دولت به حساب نمی آیند .

بنابراین بسیاری از کارمندان دولت تحت الشمول قانون استخدامی می باشند لذا قانون جدید سال ۱۳۸۶ قانون مدیریت خدمات کشوری که این قانون در صورت مغایرت ، قانون استخدامی سال ۱۳۴۵ را نسخ کرده است علیهذا بسیاری از کارمندان دولتی تحت الشمول این قانون جدید قرار گرفته اند ، اما هنوز هم دستگاه ها و سازمانهایی هستند که از این قانون عام الشمول مستثنی می باشند که این دستگاه ها یک قانون خاص استخدامی دارند .

ج) قرارداد یا شبه قرارداد

بر اساس این فاکتور کارمند دولت را چنین می توان تعریف نمود که ؛ کارمندان دولت کسانی هستند که به موجب یک قرارداد یا شبه قرارداد به خدمت دولت درآمده اند کارمندان دولت می باشند و بلعکس این تعریف می توان گفت کارمندان دولت نمی باشند . مانند : نیروهای شرکتی ، پیمانکاری .

بنابراین کارمندان دولت با دولت قرارداد دارند اما نمی توان گفت که هرکسی که با دولت قرارداد دارد لزوماً قراردادش ، قرارداد استخدامی است و طرف قرارداد کارمند دولت می باشند . مانند ؛ پیمانکاران ، مقاطعه کاران که ممکن است با دولت قرارداد داشته باشند لذا این رابطه دولتی کارمندی نمی باشد .

د) اختیار یا اجبار

بر اساس این فاکتور کارمند دولت را چنین می توان تعریف نمود که ؛ همه کسانی که از طریق اجباری یا اختیاری در خدمت دولت می باشند؛ سرباز (اجباری) و بسیج (اختیاری) این افراد را نمی توان جزو کارمندان دولت خطاب کرد .

در قانون استخدامی مستخدم دولتی را تعریف نکرده بود اما به جای آن استخدام دولتی را چنین تعریف نموده است؛ «استخدام دولتی عبارت است از پذیرفته شدن شخص به خدمت دولت در یکی از وزارتخانه ها ، سازمانها یا شرکتهای دولتی.»

در خصوص این تعریف می توان بیان کرد که ، اولاً؛ صرف " پذیرفته شدن " شرط پذیرفتن شخص به خدمت دولت کافی نمی باشد لذا اشخاصی هستند که به خدمت دولت پذیرفته می شوند . ثانیاً؛ به نظر می رسد مراد قانونگذار از این تعریف دولت صرفاً قوه مجریه است چون دستگاه های دولتی را منحصر کرده است به موسسات ، سازمانها و وزارتخانه ها .

طبق قانون جدید استخدامی کارمند دستگاه اجرایی فردی است که بموجب ضوابط و مقررات موجود مستند به عقود یا مقام ذی صلاح در یک دستگاه اجرایی به خدمت پذیرفته می شود . مراد از دستگاه های اجرایی کلیه وزارتخانه ها ، موسسات دولتی ، موسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی ، شرکتهای دولتی و کلیه سازمان ها یا دستگاه هایی است که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر یا تشریح نام است ، مانند ؛ سازمان گسترش و نوع سازی صنایع ایران ، بیمه های دولتی ، بنادر و کشتیرانی .

به نظر می رسد که کارمند دولت را می توان چنین تعریف کرد ؛ « همه کسانی که در خدمت یکی از اشخاص حقوقی ، حقوق عمومی ایران باشد مشروط به این که دو قید یا ویژگی را داشته باشد اول اینکه پست های ثابت سازمانی را احراز یا اشغال کرده باشد و دوم اینکه احراز یا اشغال این پست های ثابت سازمانی به موجب حکم مقام ذی صلاح باشد . »

این تعریف شامل همه کسانی است که در خدمت دولت می باشند علاوه بر قوای سه گانه که این سه قوه را هم شامل می شود .

❖ اصول حاکم بر نظام استخدامی عادلانه

۱. اصل شایسته سالاری

یعنی هر کسی که قابل شایسته تر است شرایط دستیابی به مشاغل اساساً باید برای چنین فردی آسانتر باشد ، نظام شایسته باید توان جذب و نگهداری افراد شایسته را داشته باشد، و به نوعی با یکدیگر همفکر باشند .

۲. اصل برابری فرصت شغلی

همه واجدین شرایط باید فرصت برابری در دستیابی به مشاغل و فرصت های استخدامی را داشته باشند در این اصل قراردادن برخی از ملاک ها بر خلاف برابری فرصت شغلی است که می توان این ملاک ها را چنین نام برد؛ ملاک های قومی ، جنسیتی ، مذهبی .

۳. اصل حقوق مساوی برای کار

همه کسانی که مدرک تحصیلی مشابه ایی دارند، تخصص و همچنین تجربه شبیه به هم دارند و در دو یا چند سازمان دولتی دارای پست های شبیه به هم هستند باید منطقاً از حقوق مساوی برخوردار شوند در نتیجه دو کارمند دولت که در دو اداره مشغول به خدمت با میزان مهارت های یکسان ، باید دستمزد مساوی داشته باشند .

۴. اصل وجود امنیت شغلی

هر چه کارکنان دولت احساس امنیت شغلی بالاتری داشته باشند مسلماً راندمان و کارکرد بالاتری هم خواهند داشت ، مستخدمان رسمی از امنیت شغلی بیشتری (بالاتری) برخوردار هستند و در اصل باید استخدام رسمی چنین باشد و استثناء در استخدام غیررسمی است لذا استخدام مستخدمان غیررسمی در پست های سازمانی ثابت برخلاف نص قانون می باشد ، کارمندان دولت باید از تعرض دیگران مصون باشند و باید یقین داشته باشند مادامی که تخلف نکرده اند کارمند دولت هستند و با توجه به این اصل امنیت روان و آسایش فکر داشته باشند و اگر امنیت روان وجود نداشته باشد راندمان کارکرد و کیفیت را پایین می آورد .

۵. اصل تأمین رفاه کارکنان دولت

بنابر این اصل در هر جا که تکلیف وجود داشته باشد در مقابل آن نیز حقی هم وجود دارد ، مستخدمان دولت دارای تکالیفی و حقوقی می باشند لذا حداقل امکانات رفاهی قابل قبول و امکانات مناسب باید برای مستخدم دولت تأمین شود تا اینکه زمینه فساد نیز فراهم نگردد در نتیجه می توان بیان کرد که نیازهای مادی کارکنان دولت باید تأمین شود به شکلی که منطقاً نیازهای مادی رفع بشود علیهذا تنها نیازهای مادی نمی باشد بلکه نیازهای معنوی هم باید با توجه این اصل مرتفع باشد .

۶. اصل توسعه و ابزار آموزش کارکنان دولت

این اصل به نوعی بر می گردد به آموزش ضمن خدمت .

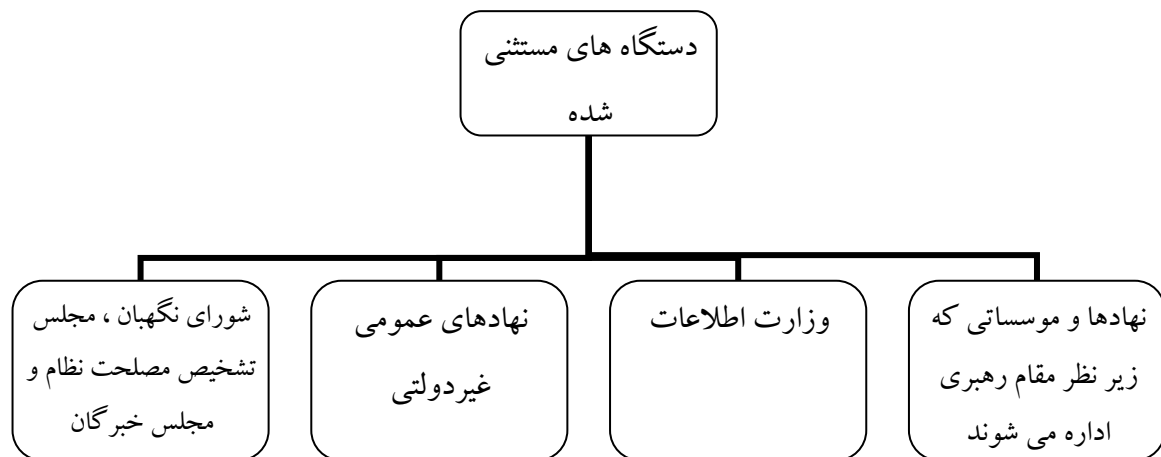
۷. اصل انضباط اداری

این اصل می توان گفت که اصل سلسله مراتب اداری می باشد که کارمندان مادون باید از دستورات کارمندان مافوق خود اطاعت کنند و در کل در مقابل تمام حقوقی که دارند کارمندان دولت هم باید تکلیفی داشته باشند.

❖ مستثنیات قانون مدیریت خدمات کشوری

الف) دستگاه های مستثنی شده ب) مقامات مستثنی شده ج) مشاغل مستثنی شده

الف) دستگاه های مستثنی شده



قواعد حقوقی اوصافی دارند تحت عنوان؛ قاعده دار هستند یا اینکه کلی می باشند که قاعده کلی لازم الاجرا است و این بدین معناست که در هنگام تصویب مقید به فرد یا افراد خاصی نباشد تا حتی الامکان کارمندان دولت تحت شمول یک قانون باشند که این تحت الشمول بودن به نوعی به عدالت نزدیکتر است تا اینکه تعدادی شامل یک قانون و تعدادی شامل قانون دیگری باشند و مفاد آن با یک بار اجرا شدن ارزش و اعتبار آن از بین نرود و یکی از دلایل به تصویب رسیدن قانون جدید سال ۱۳۸۶ رفع و رجوع نارسانی های قانون سابق بوده است لذا در ماده ۱۱۷ ق. م. خ. ک بیان شده است که؛ تمام کارکنان دستگاه های اجرایی مشمول این قانون هستند به استثناء آنچه که ذکر نشده است.

➤ تعریف دستگاه اجرایی

طبق ماده ۷ ق. م. خ. ک، کارمند دستگاه اجرایی فردی است که براساس ضوابط و مقررات موجود به موجب حکم یا قرارداد مقام ذیصلاح در یک دستگاه اجرایی به خدمت پذیرفته می شود.

در تعریف دستگاه اجرایی می توان گفت که ؛ کلیه وزارتخانه ها، موسسات دولتی، موسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکتهای دولتی و کلیه دستگاههایی که شمول قانونی بر آنها مستلزم است ، مثل ؛ شرکت ملی نفت ایران ، سازمان گسترش و نوسازی صنایع، بانک مرکزی، کلیه بانکها و بیمه های دولتی اینها مصادیق دستگاههای اجرایی هستند .

➤ تعریف موسسه دولتی

واحد سازمانی مشخصی است که به موجب مصوبه مجلس (قانون) ایجاد شده و یا اینکه ایجاد می شود و با داشتن استقلال حقوقی بخشی از وظایف قوای سه گانه و یا سایر مراجع دولتی را انجام می دهد این شامل همه سازمانها و موسساتی که در قانون اساسی آمده است در حکم موسسات دولتی می باشند و مراد از دولت در این تعریف مفهوم عام دولت است .

➤ موسسه یا نهاد عمومی غیردولتی

واحد سازمانی مشخصی است که استقلال حقوقی دارد و به موجب مصوبه مجلس ایجاد شده و یا اینکه ایجاد می شود و بیش از پنجاه درصد بودجه سالیانه اش از محل منابع غیردولتی تأمین می شود (غیر از بودجه رسمی کشور) مانند؛ شهرداری ، کمیته ملی المپیک، کمیته امداد، بنیاد مسکن، سازمان تأمین اجتماعی .

➤ تعریف شرکت دولتی

بنگاههای اقتصادی می باشد که بیشتر از پنجاه درصد سرمایه متعلق به دولت است .

نکته :

۱. عزل و نصب در موسسات و نهادهای دولتی با دولت می باشد و در موسسات و نهادهای دولتی در برخی از آنها عزل و نصب بطور مستقل از طرف دولت انجام می شود .

۲. طیفی از نهادها و دستگاههای دولتی مثل وزارت اطلاعات ، نیروی انتظامی و ... مقتضیات (دارای شرایط اوضاع و احوال) متفاوتی با سایر دستگاه ها دارند .مثلاً اگر کارمند آموزش پرورش (معلم) به وظیفه خود بطور کامل عمل نکند این عمل نکردن دچار خله ایی در نظام کشور ایجاد نمی شود اما اگر در نیروی انتظامی مافوق به مادون خود دستوری دهد مادون موظف به عمل کردن به آن دستور می باشد لذا اگر این مادون به دستورات مافوق خود عمل نکند در نظام کشور خله (بی نظمی) ایجاد می شود .

۳. طیف متنوع ایی زیر نظر مقام رهبری می باشند مانند بنیاد مستضعفین ، رئیس جمهور، بنیاد مسکن و غیره که این خود ؛

الف) با علم به اینکه در این طیف قوانین استخدامی باید به تصویب مجلس برسد .

ب) در قانون مدیریت خدمات کشوری جدید حذف مقررات زائد و پراکنده استخدامی بود و به تصویب قانون عام الشمول که باعث این شود تا تمام افراد دولتی را تحت الشمول خود قرار بدهد .

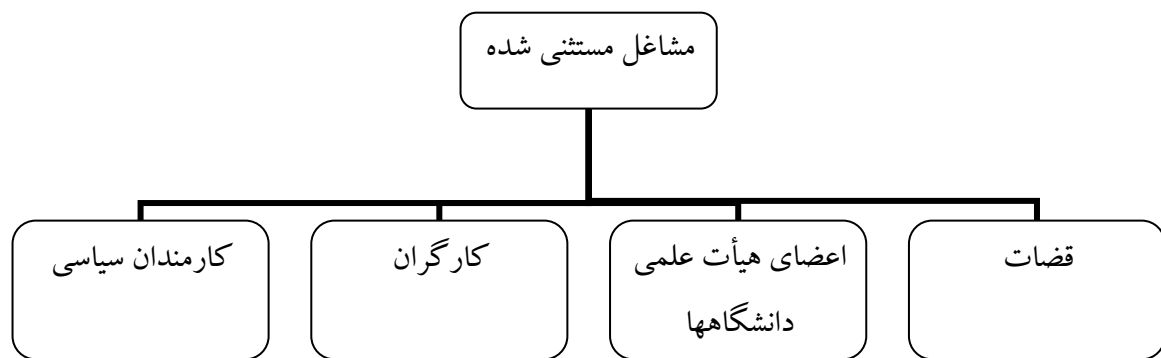
➤ شورای نگهبان ، مجلس خبرگان و مجمع تشخیص مصلحت نظام

از شمول قانون مدیریت خدمات کشوری مستثنی می باشند اگر مراد قانونگذار اعضای این نهادها باشد شیوه انتساب این اعضاء در قانون اساسی ذکر شده است فلذا در قانون تعیین و تکلیف شده است اما اگر مراد قانونگذار از این دستگاه ها کارکنان بوده باشد این استثناء کردن با اصول حقوقی و فلسفه مدیریت خدمات کشوری همخوانی ندارد و قانون را از شمولیت می اندازد .

ب) مقامات سیاسی

مراد از مقامات سیاسی کارکنان وزارت خارجه می باشد این مقامات هم نیز قانون مدیریت خدمات کشوری مستثنی هستند مانند ؛ معاون اول رئیس جمهور، اعضای شورای نگهبان ، وزراء ، سفرا ، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و ... (م ۷۱ ق م خ ک)

ج) مشاغل مستثنی شده



مشاغل هم نیز از قانون مدیریت خدمات کشوری مستثنی است و برای خود نیز دارای قانون استخدامی مستقلی می باشد ، مانند؛ قوه قضائیه .

اطلاق حقوقی کارمند به کارگر اشتباه می باشد لذا این دو از یکدیگر متفاوت هستند ، کارمند تحت عنوان قانون کار قرار نمی گیرد اما کارگر تحت الشمول قانون کار عمل می کند و تحت قانون استخدامی نمی باشد .

و در خصوص رابطه این دو باید گفت که یک رابطه ماهوی وجود دارد و در رابطه دولت نشانه ایی از قواعد حقوق خصوصی قابل مشاهده نمی باشد این بدین معناست که یک رابطه وجود دارد که در آن فقط از مباحث حقوق عمومی درج شده است و کارمند دولت بعد از استخدامی شبه عقود حقوق عمومی باشد .

❖ انواع استخدام

استخدام دارای دو نوع می باشد که عبارتند از ؛

الف) رسمی .

ب) پیمانی (قراردادی) .

دولت نه تنها حق ندارد بلکه تکلیف دارد که تغییرات در مسائل و منافع عمومی را بدون رضایت عموم مردم انجام دهد مانند ؛ گران شدن بنزین .

در استخدامی پیمانی به راحتی می توان عذر آنها را خواستار شد ولی در استخدامی رسمی نمی توان به راحتی عذر افراد مستخدم شده را خواستار شد و همچنین دولت در استخدامی رسمی دارای تشریفات می باشد

قانونگذار در قانون قبلی و فعلی هسته اصلی مستخدمان را استخدام رسمی دانسته و نود درصد را مشخص کرده و غیر رسمی ها را ده درصد که این استخدام غیررسمی برای رفع نیازها می باشد این بدین معناست که در اصول نظام عادلانه کارمند رسمی بحث امنیت و ثبات شغلی کارکنان است که اندکی فکر و راندمان کاری داشته باشند و همچنین کیفیت کار مورد نظر است، نتیجه اینکه در اقتضای منطقی (اصول نظام عادلانه) بدنه اصلی (شاکله ی) آن کارمندان رسمی است و باید دارای امنیت شغلی نیز باشد .

قانون جدید به صراحت قانون قبلی تأکید دارد که مستخدمان دولت یا رسمی اند یا پیمانی اما از همین قانون برداشت می شود که در مورد مقررات جدید اشتغال افراد یا کارگیری نیروی انسانی در دستگاه های اجرایی که تحت شمول هستند در پنج قالب عنوان حقوقی امکان پذیر است که عبارتند از ؛

۱- استخدام رسمی .

۲- استخدام پیمانی .

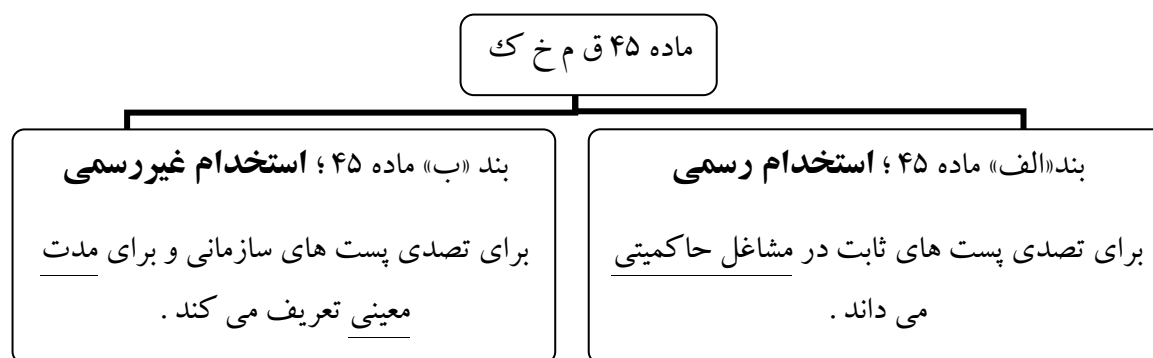
۳- اشتغال ساعتی در دستگاه اجرایی .

۴- تأمین خدمات از طریق مناقصه .

۵- استخدام به عنوان کارگر .

❖ مستخدم رسمی

مستخدم رسمی را قانون مدیریت خدمات کشوری چنین تعریف کرده است؛ «کسی است که به موجب حکم رسمی برای تصدی یکی از پست های ثابت سازمانی^۱ وزارتخانه ها یا موسسات دولتی استخدام شده باشند». فلذا فلسفه استخدام رسمی تصدی پست های ثابت بود در قانون جدید استخدام رسمی تعریف نشده است اما قیودی (شناسه هایی) برای استخدام رسمی ذکر شده است که با توجه به آن می توان راجع به استخدام رسمی بحث کرد.



نکته

- مستخدم رسمی از امنیت شغلی بهتری نسبت به مستخدم غیررسمی برخوردار است و نیز دارای تشریفات می باشد.

ماده ۴۵ ق. م. خ. ک مقرر می دارد؛ «استخدام رسمی برای تصدی پست های ثابت در مشاغل حاکمیتی است و استخدام پیمانی برای تصدی پست های سازمانی برای مدت معین می باشد.»

➤ مشاغل حاکمیتی

در این نوع از مشاغل پست های حاکمیتی را به مستخدمین رسمی محول می کنند و پست های غیرحاکمیتی را به مستخدمین پیمانی تخصیص می دهند، مشاغل حاکمیتی یکی از اصطلاحات جدید می باشد که در ماده ۸ ق م خ ک بیان شده و این ماده اصطلاحی را تحت عنوان امورحاکمیتی تعریف نموده است.

۱- محلی است برای ارجاع یک مستخدم بصورت تمام وقت اعم از اینکه دارای متصدی باشد یا اینکه نباشد، پست های سازمانی در هر دوره پنج ساله طبق قانون جدید بازنگری می شوند و اساساً مستخدم باید رسمی باشد.

➤ امور حاکمیتی

ماده ۸ ق.م.خ. ک اصطلاحی را تحت عنوان امور حاکمیتی تعریف کرده که بیان می دارد؛ «اموری می باشند که تحقق آن امور موجب اقتدار و حاکمیت کشور است و منافع اش بدون محدودیت شامل همه مردم می شود.» در تبصره ۲ ماده ۴۵ ق م خ ک تعیین مشاغل حاکمیتی را با توجه به اوصاف مصرح در ماده ۸ این قانون به پیشنهاد سازمان مدیریت خدمات کشوری و با تصویب هیأت دولت در این ماده از مصادیق امور حاکمیتی نام برده است .

➤ مصادیق امور حاکمیتی

این مصادیق در ماده ۸ ق.م.خ. ک ذکر شده است که عبارتند از؛ سیاستگذاری، نظارت در بخش های اجتماعی، فرهنگی، و اقتصادی، برقراری عدالت، قانونگذاری، امور ثبتی، استقرار نظم و امنیت، حفظ تمامیت ارضی کشور، تدریج اختلاف، حفظ محیط زیست و ...

نکته

- با توجه به تبصره ۲ ماده ۴۵ ق.م.خ. ک تعیین مصادیق مشاغل حاکمیتی با توجه به اوصاف مصرح در ماده ۸ بنا به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و تصویب هیأت دولت خواهد بود .

➤ مستخدمین رسمی

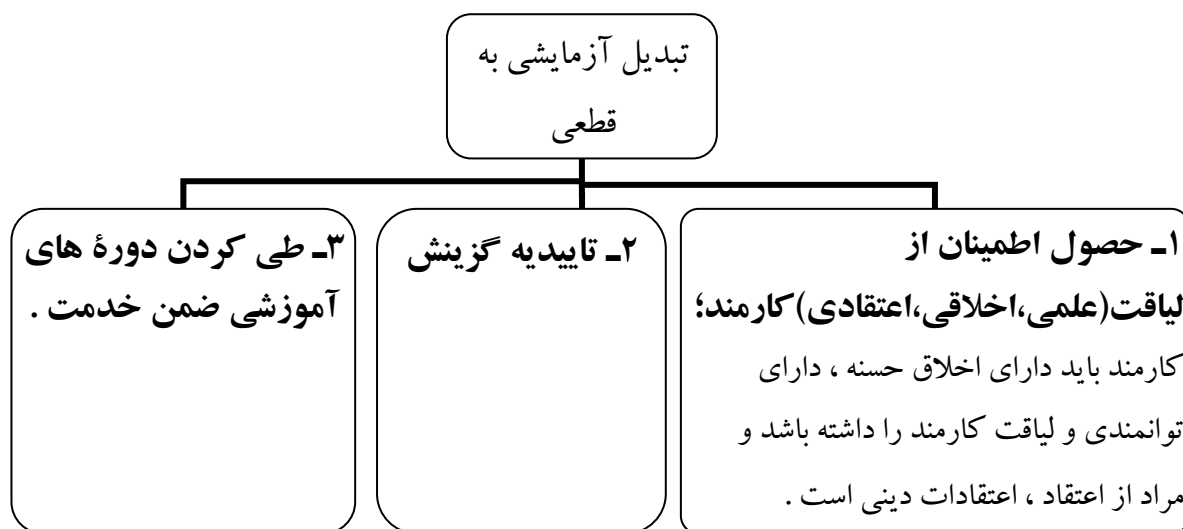
مستخدمان رسمی بر دو گونه می باشند؛

الف) مستخدم رسمی آزمایشی .

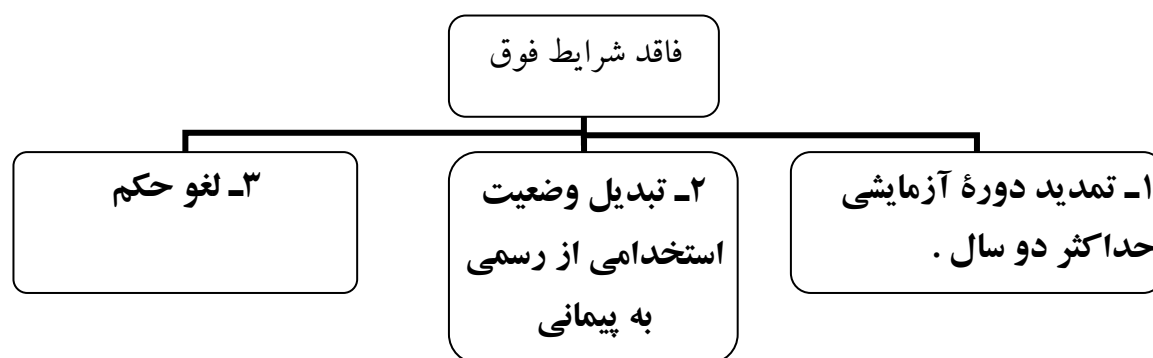
ب) مستخدم رسمی قطعی .

قانون جدید دوره آزمایشی را برای همه سه سال می داند و حدکثر باید تا پایان دوره آزمایشی بصورت کتبی نظر خود را سازمان در خصوص کارمند اعلام کند اگر در این باره سکوت اختیار نماید این به معنای رضایت است و بعد از انقضای مدت سه ساله آزمایشی دیگر سازمان نمی تواند با کارمند خود مخالفت کند ، برای اینکه مستخدم آزمایشی پس از مدت معین سه ساله بخواهد به رسمی قطعی تبدیل شود باید یک سری مراحل به تایید سازمان برسد .

❖ شرایط مستخدم رسمی آزمایشی به رسمی قطعی



چنانچه اگر یکی از شرایط فوق را کارمند نداشته باشد می توان با توجه به موارد ذیل با کارمند برخورد نمود؛



نکته

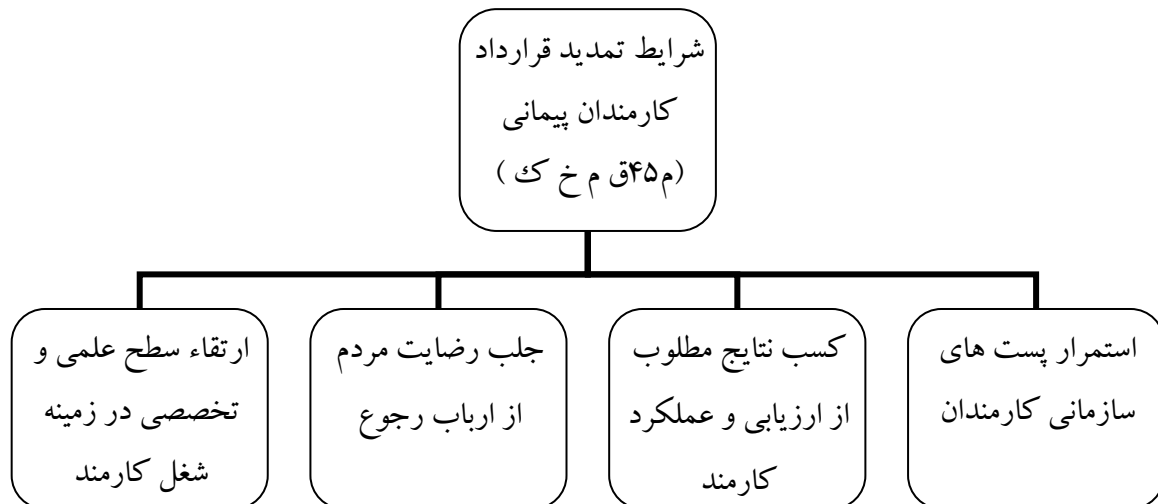
در خصوص لغو حکم سازمان می توان بدون هیچگونه تعهد و اثبات تخلف کارمند حکم را لغو کند.

❖ مستخدمین پیمانی

بند «ب» ماده ۴۵ ق م خ ک تعریف کرده است که؛ «استخدام پیمانی برای تصدی پست های سازمانی و برای مدت معین» که مدت دوره در آیین نامه اجرایی مشخص شده است که مدت و دوره قرارداد طبق قانون یکساله است.

مراد از پیمانی همان قرارداد می باشد که از نظر ماهیت این قرارداد با ماهیت قرارداد حقوق خصوصی متفاوت است و در قرارداد آمده که با یک ماه ابلاغ قبلی می توانند این رابطه را فسخ کنند.

مستخدم پیمانی به لحاظ بازنشستگی و امثالهم تحت شمول قانون تأمین اجتماعی می باشند و مأموریت این نوع استخدامی به سایر وزارتخانه های دولتی ممنوع است و ماده ۴۹ ق م خ ک این قرارداد را منوط به شرایطی محول کرده است؛



➤ اشتغال ساعتی

تبصره ماده ۳۲ با تأیید سازمان در سقف اعتبارات مصوب بدون تعهد استخدامی تا ده درصد از پست های سازمانی مصوب افراد را به صورت ساعتی یا کار معین حداکثر برای مدت یکسال استخدام کند.

این نوع اشتغال قاعده نیست بلکه دستگاه های اجرایی در شرایط استثنایی می تواند افرادی را به عنوان ساعتی استخدام کند.

➤ تأمین خدمات از طریق مناقصه

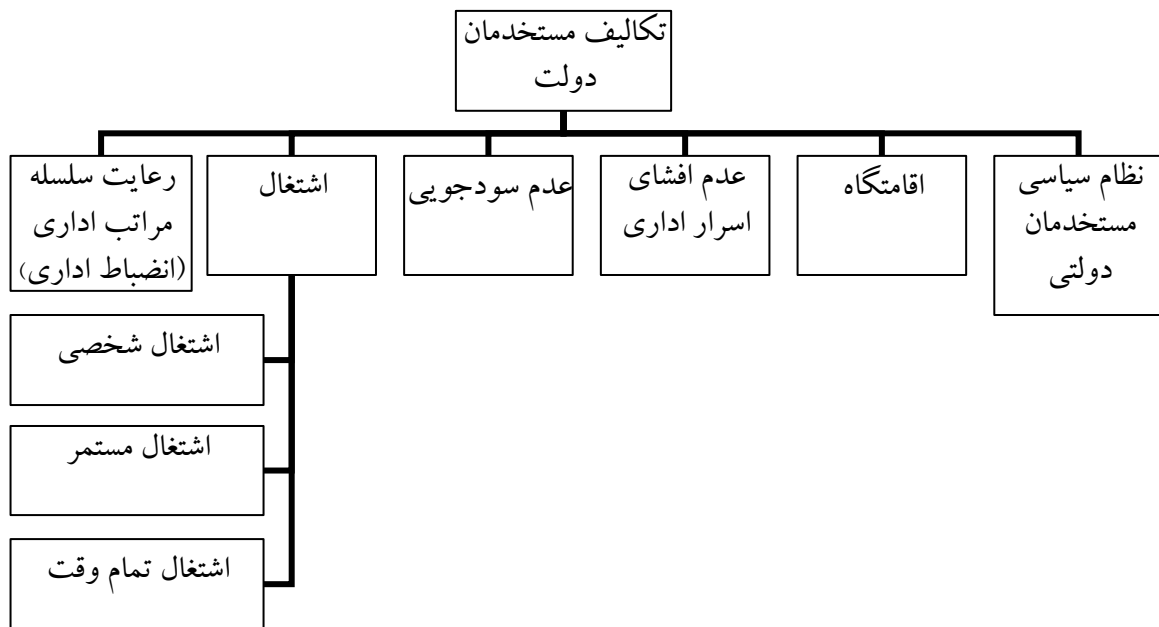
مناقصه ترتیبی است که سازمان دولتی می خواهد ملزومات خود را به حداقل قیمت ممکن تأمین کند این روش در قانون قدیم وجود نداشت با تصویب قانون جدید به دستگاه های اجرایی اجازه داده شد که با شرکت های غیردولتی (خصوصی) قرارداد انعقاد کنند که معمولاً برای خدمات اداری می باشد .

بین کارکنانی که با توجه به انعقاد قرارداد با شرکت های خصوصی در بخش دولتی کار می کنند هیچ رابطه حقوقی با دولت ندارند و فرد حقوق و دستمزدش را از شرکت بخش خصوصی خواهد دریافت می کند .

➤ استخدام به عنوان کارگر

با توجه به ماده ۱۲۴ ق م خ ک که به عنوان کارگر مجوز می دهد .

❖ تکالیف مستخدمان دولت



توضیحات بیشتر

۱- نظام سیاسی مستخدمان دولتی

کارمندان دولت مخصوصاً میانی و بالایی باید حداقل وفاداری را باید با نظام سیاسی را داشته باشند .

۲- اقامتگاه

کارمندان دولت یا طیفی از آن ها ممکن است به سرعت بیه حضورشان نیاز باشد مانند رئیس زندان د، رئیس پلیس ، که محل اقامت این افراد باید در نزدیک محل خدمت خود باشد .

۳- عدم افشای اسرار اداری

کارمندان دولتی به واسطه شغلشان به این اسرار دسترسی پیدا می کنند و این اسرار نباید فاش شود. فلسفه این نوع تکلیف مستخدمان دولتی بر می گردد به تأمین منافع دولت و منافع مردم و جامعه است . مانند اطباء ، جراحان ، وزارت اطلاعات .

۴- عدم سودجویی

یکی دیگر از موارد تکالیف مستخدمان دولتی عدم سودجویی می باشد منظور این است که کارمندان دولت ظاهر خود را در کمال بی طرفی و در صحت کامل انجام دهند و از هرگونه استفاده نامشروع امتناع ورزد . کارمند دولت مستخدم دولت است و در مقابل انجام تکالیفش از دولت دستمزد دریافت می کند و از کسی دیگر به غیر از دولت نمی تواند دستمزد دریافت نماید .

بنابراین در قانون اساسی دو اصل وجود دارد که این دو اصل با عدم سودجویی هم معنا می باشند و این دو اصل عبارتند از ؛

الف) اصل ۱۴۲ قانون اساسی

«دارایی رهبر، رئیس جمهور، معاونان رئیس جمهور، وزیران و همسر و فرزندان آنان قبل و بعد از خدمت، توسط رئیس قوه قضائیه رسیدگی می شود که بر خلاف حق، افزایش نیافته باشد.»

ب) اصل ۴۹ قانون اساسی

طبق این اصل « دولت مکلف است ثروت های ناشی از ربا ، غصب ، رشوه ، اختلاس ، سرقت ، قمار سوءاستفاده از موقوفات، سوء استفاده از مقاطعه کاری ها و معاملات دولتی فروش زمین های موات و مباحات

اصلی دایر کردن اماکن فساد و سایر موارد غیر مشروع را گرفته و به صاحب حق رد کند و در صورت معلوم نبودن او به بیت المال بدهد این حکم باید با رسیدگی و تحقیق و ثبوت شرعی به وسیله ای دولت اجرا شود.»

این اصل ۴۹ قانون اساسی در برگیرنده تکلیف قوای اجرایی کشور در مقابل اموال و املاک رها شده و تشریح آن بخش از اموال که بایستی به نفع دولت جمهوری اسلامی ایران مصادره شوند، می باشد.

در اینجا یک اصلی وجود دارد تحت عنوان صلاحیت که این اصل چنین تعریف می نمائیم؛

➤ صلاحیت

مجموعه اختیاراتی است که قانونگذار اعم از قانونگذار اساسی و عادی به هر کدام از کارمندان دولت واگذار کرده است مطابق این تعریف از مقام رئیس جمهوری تا پایین ترین کارمند دولتی هر کدام تکلیف و اختیاری مبنی بر صلاحیت دارند، در صلاحیت نیت مقام اداری باید انجام تأمین منافع عموم و مصالحه مردم باشد و اگر به غیر از این باشد صلاحیت قابلیت ابطال را دارد.

در صلاحیت قاعده چنین می باشد که هیچ کسی صلاحیت ندارد مگر اینکه قانونگذار مشخص کرده باشد و از سکوت، نقض و اجمال قانون صلاحیت استخراج نمی شود بلکه صلاحیت از روح و نص قانون استخراج می شود در نهایت می توان گفت که؛

➤ معیار تشخیص صلاحیت

روح قانون و نص قانون می باشد که باعث استخراج صلاحیت می شود.

۵- اشتغال

اشتغال یک تکلیف است و دارای اوصافی نیز می باشد از قبیل؛ اشتغال شخصی، اشتغال تمام وقت، اشتغال مستمر.

- اشتغال شخصی؛ اساساً استخدام دولتی قائم به شخص می باشد یعنی شخص خاص، با تجربه و با مدرک تخصصی به شغل خاصی گماشته شده است و شخص می تواند بخشی از اختیارات غیراصلی خودش را طبق قانون مدیریت خدمات کشوری به شخص دیگری تفویض کند فلذا نمی تواند اختیارات اصلی خود را به دیگری تفویض نماید.

به بیان ساده تفویض اختیار اصل نیست و فرد نمی تواند اختیارات خود را به دیگران واگذار کند.

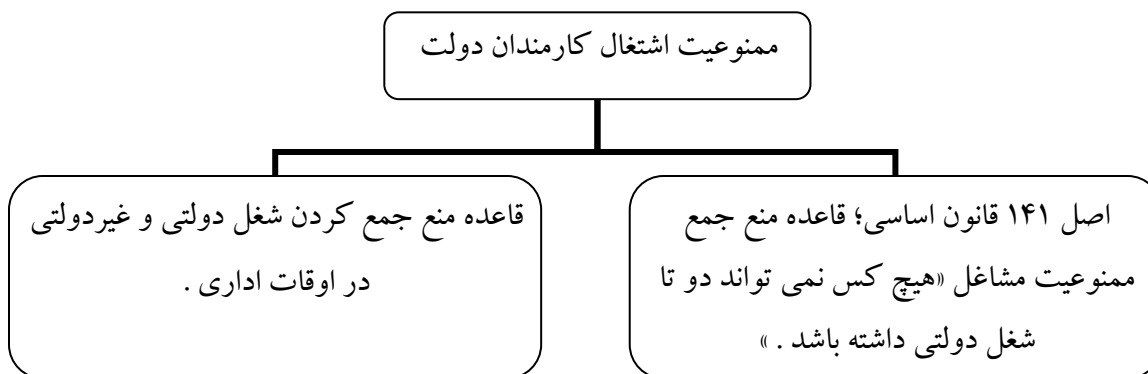
- اشتغال مستمر؛ یعنی خدمات عمومی باید بدون وقفه ارائه شود و وظیفه دولت ارائه خدمات عمومی و امثالهم است که اگر ارائه خدمات عمومی متوقف شود زندگی های عمومی مردم مختل می شود، مثل؛ بیمارستان، سوالی که پیش می آید این است که آیا استعفاء حق کارمندان می باشد؟ در پاسخ به این سوال باید گفت بله، در کشور ما ایران قانون کار چنین حقی (استعفاء) را استثنائاً برای کارگران قائل شده است در برخی از کشورها حق استعفاءی جمعی را ندارند اما در کشور ما استعفاء دسته جمعی برای کارمندان وجود ندارد.

حال این سوال ذکر می شود که چرا مقام مافوق می تواند مخالفت کند؟ مقام مادون ظرف یک ماه بصورت کتبی به مقام مافوق تقدیم می شود و اگر بعد از این انقضای مدت مقام مافوق اگر سکوت کند در اینجا این سکوت بر خلاف عرف علامت مخالفت می باشد و به همین دلیل اشتغال به صورت مستمر است و نباید در ارائه خدمات وقفه ایجاد شود.

اساساً اگر خروج کارمند در حفظ نظم عمومی اخلال ایجاد نمی کند و مقام مافوق اگر می تواند از نیروی جدید (جانشین) برای شخص استعفاء کرده پیدا کند چنین مخالفتی موجه نمی باشد اما اگر این استعفاءی کارمند باعث اخلال در ارائه خدمات عمومی شود مقام مافوق می تواند با این استعفاء مخالفت کند.

- اشتغال بصورت تمام وقت؛ یعنی کارمند باید بصورت تمام وقت ۴۴ ساعت تکلیف دارند در خدمات سازمان مطبوع خودشان باشند و کارمند باید برای نیمه وقت موافقت بالاترین مقام سازمان دولت مطبوع خود را بگیرد.

➤ ممنوعیت اشتغال کارمندان دولت



قاعده ممنوعیت جمع مشاغل در اصل ۱۴۱ قانون اساسی و پیش بینی قانون مدیریت خدمات کشوری را در همین موضوع داشتیم که حتی رئیس جمهور نمی تواند بیش از یک شغل دولتی داشته باشد اما سیستم های

آموزشی در دانشگاه ها و موسسات تحقیقاتی از شمول این قاعده مستثنی می باشند این وضع کردن ممنوعیت جمع مشاغل به دلیل قانونگریزی های کارمندان می باشد .

در خصوص قانونگریزی مجازات طبق ماده ۹۴ ق م خ ک کسی که اطلاع از این موضوع دارد ، مأمور امور مالی در صورت پرداخت حقوق و شخصی که شغل دوم دارد ، این سه نفر برای مرتبه اول انفصال موقت به مدت شش ماه و برای مرتبه دوم انفصال دائم از خدمات دولتی می باشد و این ماده مقرر می دارد ؛ « تصدی بیش از یک پست سازمانی برای کلیه کارمندان دولت ممنوع می باشد. در موارد ضروری با تشخیص مقام مسؤل مافوق تصدی موقت پست سازمانی مدیریتی یا حساس به صورت سرپرستی بدون دریافت حقوق و مزایا برای حداکثر چهار ماه مجاز می باشد.

تبصره - عدم رعایت مفاد ماده فوق الذکر توسط هر یک از کارمندان دولت اعم از قبول کننده پست دوم یا مقام صادرکننده حکم متخلف محسوب و در هیأت رسیدگی به تخلفات اداری رسیدگی و اتخاذ تصمیم خواهد شد. »

۶- انضباط اداری (رعایت سلسله مراتب اداری)

در اینجا بحث این می باشد که مقام مادون باید از فرمایشات مقام مافوق اطاعت پذیرد ، سوالی که پیش می آید این است که فلسفه رعایت سلسله مراتب اداری چیست ؟ فلسفه این رعایت کردن سلسله کردن به دلیل مسئولیت حسن اداری اموری است که به مقام مافوق داده شده است و اگر اختلالی در اداره امور ایجاد شود لذا به همین مبنا چنین تکلیفی را به مقام مافوق داده اند . اصل ۱۱۳ قانون اساسی مقرر می دارد ؛ « پس از مقام رهبری رئیس جمهور عالی ترین مقام رسمی کشور است و مسئولیت اجرای قانون اساسی و ریاست قوه مجریه را جز در اموری که مستقیماً به رهبری مربوط می شود، بر عهده دارد. »

حال می توان سوال کرد که تا چه اندازه باید مقام مافوق دستور دهد ؟ (حد یقف) خط قرمز (دستورات مافوق تا کجاست ؟)

کارمند قبل از رعایت دستور مافوق باید قانون را رعایت کند یعنی اگر در صدر تکالیف کارمندان دولتی گفته شود که باید از قانون تمکین کنند چون اگر برای کارمند حق بحث کردن (حق احتجاج) قائل باشیم نتیجتاً این موارد باعث حرج و مرج می شود که از طریق دیگر گفته می شود که کارمند مطلقاً حق بحث کردن با مافوق خود را ندارد علیهذا این که کارمند حق بحث کردن با مافوق خود را ندارد باعث فساد اداری می گردد و

تخلفات اداری افزایش می یابد فلذا بین این دو شیوه (تبعیت کورکورانه و عدم تبعیت کورکورانه) باید یک راهکار میانه ای پیدا کرد و این دو شیوه آثاری را از خود بجا می گذارند .

در نظام حقوقی کشور ما ایران مأموران کشوری از مأموران لشگری استقلال عمل بیشتری دارند و همچنین در بین کارمندان کشوری هم استقلال عمل برخی از کارمندان مثل اعضاء هیأت علمی دانشگاه و قضات دادگستری بیشتر است .

➤ زمان اجرای دستور اداری

دستور اداری زمانی قابل اجراست که لحاظ های زیر را دارا باشد؛



توضیح قسمت دوم : از لحاظ ماهوی

تعارض با قانون جزایی؛ مادون نباید تمکین کند چون دستورات اداری رافع مسئولیت جزائی نیست .

تعارض با مقررات حقوقی؛ راهکار هایی وجود دارد مقام مادون به صورت کتبی به مافوق یادآوری کند اگر مافوق بصورت کتبی بر تصمیم خود تاکید کند مادون تکلیف بر تمکین دارد و در برابر مسئولیت ، مافوق مسئول است که این همان راهکار میانه است . (م ۵۴ و ۹۶ ق م خ ک)

ماده ۵۴ ق م خ ک مقرر می دارد ؛ به منظور استقرار نظام شایستگی و ایجاد ثبات در خدمت مدیران، دستگاههای اجرائی موظفند اقدامات زیر را انجام دهند؛

الف) در انتخاب و انتصاب افراد به پستهای مدیریت حرفه‌ای، شرایط تخصصی لازم در تعیین نموده تا افراد از مسیر ارتقای شغلی به مراتب بالاتر ارتقاء یابند، در مواردی که از این طریق امکان انتخاب وجود نداشته باشد، با برگزاری امتحانات تخصصی لازم، انتخاب صورت می‌پذیرد.

دستگاههای اجرائی می‌توانند برای حداکثر پانزده درصد ۱۵ درصد سمتهای مدیریت حرفه‌ای از افراد شایسته (با رعایت تخصص و تجربه شاغل نسبت به شغل، بدون رعایت سلسله مراتب مدیریتی) خارج از دستگاه استفاده نمایند.

ب) عزل و نصب متصدیان پستهای مدیریت سیاسی (مذکور در ماده ۷۱ این قانون بدون الزام به رعایت مسیر ارتقاء شغلی از اختیارات مقامات بالاتر می‌باشد).

ج) دوره خدمت در پستهای مدیریت حرفه‌ای چهار ساله می‌باشد و تمدید آن بلامانع است. تغییر سمت افراد قبل از مدت مذکور براساس آئین نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد امکان پذیر می‌باشد.

تبصره ۱- در اجراء این ماده مجموعه شرکتهای زیر مجموعه یک شرکت مادر تخصصی برای انتصاب مدیران یک دستگاه اجرائی تلقی می‌گردد.

تبصره ۲- در هر یک از دستگاههای اجرائی، یکی از پستهای معاونین مقامات اجرائی مذکور در بندهای (د) و (ه) ماده (۷۱) این قانون ثابت تلقی می‌گردد و عزل و نصب متصدی آن براساس آئین نامه‌ای است که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیات وزیران می‌رسد.

تبصره ۳- دستگاههای اجرائی موظفند امکان ارتقای مسیر شغلی را با توجه به امتیازات مربوطه در فضای رقابتی برای کلیه کارمندان فراهم نمایند.

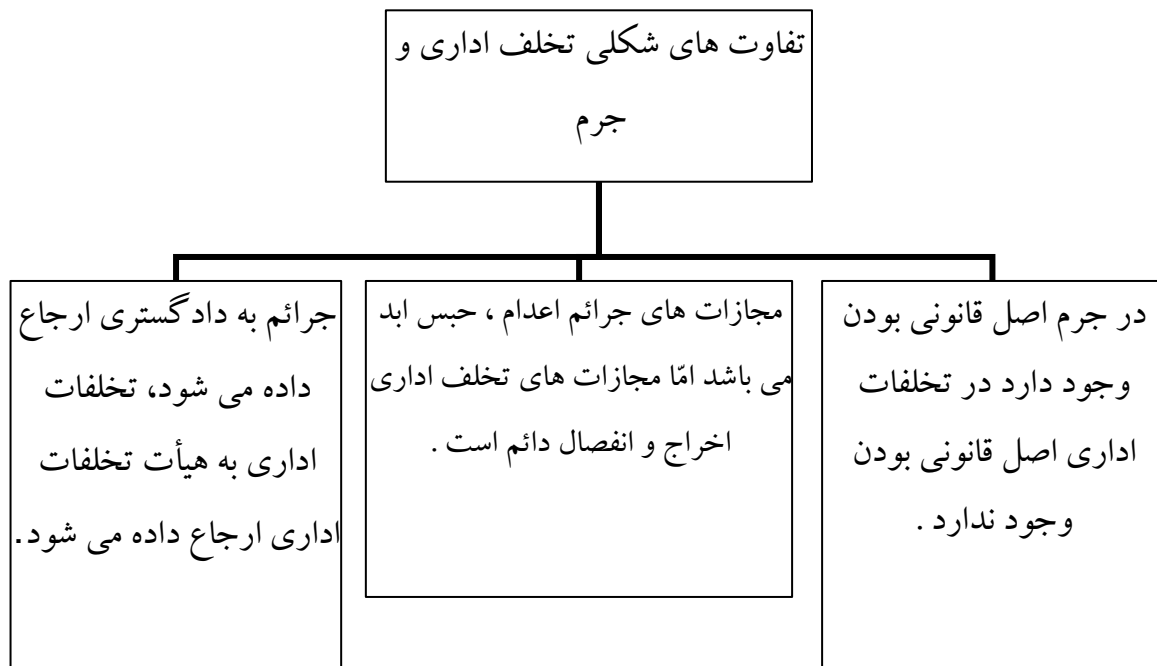
تبصره ۴- مدیران مذکور در ماده ۷۱ این قانون مدیران سیاسی و بقیه مدیران حرفه‌ای تلقی می‌گردند.

ماده ۹۶ ق م خ ک مقرر می‌دارد؛ کارمندان دستگاههای اجرایی مکلف می‌باشند در حدود قوانین و مقررات، احکام و اوامر رؤسای مافوق خود را در امور اداری اطاعت نمایند، اگر کارمندان حکم یا امر مقام مافوق را برخلاف قوانین و مقررات اداری تشخیص دهند، مکلفند کتباً مغایرت دستور را با قوانین و مقررات با مقام مافوق اطلاع دهند. در صورتی که بعد از این اطلاع، مقام مافوق کتباً اجرای دستور خود را تأیید کرد، کارمندان مکلف به اجرای دستور صادره خواهند بود و از این حیث مسئولیتی متوجه کارمندان نخواهد بود و پاسخگویی با مقام دستوردهنده می‌باشد.

❖ تخلفات اداری کارمندان دولت

تخلف اداری فعل یا ترک فعلی می باشد که مرتکب آن را مستحق مجازات اداری می کند اگر بخواهیم جرم و تخلف اداری را به لحاظ ماهوی بررسی کنیم متوجه می شویم که این دو از لحاظ ماهوی هیچ تفاوتی با یکدیگر ندارند زیرا جرم و تخلف اداری هر دو به نوعی باعث مختل شدن (اختلال) در جامعه می شوند اما از لحاظ شکلی این دو (جرم و تخلف اداری) با یکدیگر دارای اختلاف می باشند؛

➤ تفاوت های شکلی تخلف اداری و جرم



➤ نقطه نظرات پیامدهای حقوقی تخلفات اداری

الف (تخلف اداری محض) (صرف)

فقط تخلف اداری است مثلاً اعمال و رفتار خلاف شأن اداری یا تکرار در ورود و خروج از اداره .

ب (هم زمان دو تا عنوان دارد هم تخلف اداری و هم جرم)

در اینمجا به نوعی می توان گفت که عنوان مجرمانه دارد در قانون مجازات اسلامی مانند اختلاس ، ارتشاء .

➤ ایراد ماده ۸ و ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری

ماده ۸ - تخلفات اداری به قرار زیر است؛

« - اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری - نقض قوانین و مقررات مربوط - ایجاد نارضایتی در ارباب رجوع یا انجام ندادن یا تاخیر در انجام امور قانونی آنها بدون دلیل - ایراد تهمت و افترا، هتک حیثیت - اخاذی - اختلاس - تبعیض یا اعمال غرض یا روابط غیر اداری در اجرای قوانین و مقررات نسبت به اشخاص - ترک خدمت در خلال ساعات موظف اداری - تکرار در تاخیر ورود به محل خدمت یا تکرار خروج از آن بدون کسب مجوز - تسامح در حفظ اموال و اسناد و وجوه دولتی، ایراد خسارات به اموال دولتی - افشای اسرار و اسناد محرمانه اداری - ارتباط و تماس غیر مجاز با اتباع بیگانه - سرپیچی از اجرای دستورهای مقامهای بالاتر در حدود وظایف اداری - کم کاری یا سهل انگاری در انجام وظایف محول شده - سهل انگاری روسا و مدیران در ندادن گزارش تخلفات کارمندان تحت امر - ارائه گواهی یا گزارش خلاف واقع در امور اداری - گرفتن وجوهی غیر از آن چه در قوانین و مقررات تعیین شده یا اخذ هر گونه مالی که در عرف رشوه خواری تلقی می شود - تسلیم مدارک به اشخاصی که حق دریافت آن را ندارند یا خودداری از تسلیم مدارک به اشخاص که حق دریافت آن را دارند - تعطیل خدمت در اوقات مقرر اداری - رعایت نکردن حجاب اسلامی - رعایت نکردن شئون و شعایر اسلامی - اختفا، نگهداری، حمل، توزیع و خرید و فروش مواد مخدر - استعمال یا اعتیاد به مواد مخدر - داشتن شغل دولتی دیگر به استثنای سمتهای آموزشی و تحقیقاتی - هر نوع استفاده غیر مجاز از شئون یا موقعیت شغلی و امکانات و اموال دولتی - جعل یا مخدوش نمودن و دست بردن در اسناد و اوراق رسمی یا دولتی - دست بردن در سولات، اوراق، مدارک و دفاتر امتحانی، افشای سولات امتحانی یا تعویض آن ها - دادن نمره یا امتیاز، بر خلاف ضوابط - غیبت غیر موجه به صورت متناوب یا متوالی - سو استفاده از مقام و موقعیت اداری - توقیف، اختفا، بازرسی یا باز کردن پاکتها و محمولات پستی یا معدوم کردن آنها و استراق سمع بدون مجوز قانونی - کارشکنی و شایعه پراکنی، وادار ساختن یا تحریک دیگران به کارشکنی یا کم کاری و ایراد خسارت به اموال دولتی و اعمال فشارهای فردی برای تحصیل مقاصد غیر قانونی - شرکت در تحصن، اعتصاب و تظاهرات غیر قانونی، یا تحریک به برپایی تحصن، اعتصاب و تظاهرات غیر قانونی و اعمال فشارهای گروهی برای تحصیل مقاصد غیر قانونی - عضویت در یکی از فرقه های ضاله که از نظر اسلام مردود شناخته شده اند - همکاری با ساواک منحل به عنوان مأمور یا منبع خبری و داشتن فعالیت یا دادن گزارش ضد مردمی - عضویت در سازمانهایی که مرامنامه یا اساسنامه آنها مبتنی بر نفی ادیان الهی است یا طرفداری و فعالیت به نفع آنها - عضویت در گروه های محارب یا طرفداری و فعالیت به نفع آنها - عضویت در تشکیلات فراماسونری . »

ماده ۹ - مجازات اداری به ترتیب زیر عبارتند از؛

الف - اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی

ب - توبیخ کتبی با درج در پرونده استخدامی

ج - کسر حقوق و فوق العاده شغل یا عناوین مشابه حداکثر تا یک سوم از یک ماه تا یک سال .

د - انفصال موقت از یک ماه تا یک سال

ه - تغییر محل جغرافیایی خدمت به مدت یک تا پنج سال

و - تنزل مقام و یا محرومیت از انتصاب به پستهای حساس و مدیریتی در دستگاه های دولتی و دستگاه های مشمول این قانون

ز - تنزل یک یا دو گروه و یا تعویق در اعطای یک یا دو گروه به مدت یک یا دو سال

ح - بازخرید خدمت در صورت داشتن کمتر از ۲۰ سال سابقه خدمت دولتی در مورد مستخدمین زن و کمتر از ۲۵ سال سابقه خدمت دولتی در مورد مستخدمین مرد با پرداخت ۳۰ تا ۴۵ روز حقوق مبنای مربوط در قبال هر سال خدمت به تشخیص هیات صادرکننده رای

ط - بازنشستگی در صورت داشتن بیش از بیست سال سابقه خدمت دولتی برای مستخدمین زن و بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت دولتی برای مستخدمین مرد بر اساس سنوات خدمت دولتی با تقلیل یک یا دو گروه .
ی - اخراج از دستگاه متبوع

ک - انفصال دائم از خدمات دولتی و دستگاه های مشمول این قانون

تبصره ۱ - در احتساب معدل خالص حقوق ، تفاوت تطبیق و فوق العاده شغل مستخدمان موضوع بند ط در سه سال آخر خدمت در هنگام بازنشستگی ، حقوق گروه جدید (پس از تنزل یک تا دو گروه) ملاک محاسبه قرار می گیرد .

تبصره ۲ - کسور بازنشستگی یا حق بیمه (سهم کارمند) کارمندانی که در اجرای این قانون به انفصال دایم ، اخراج یا بازخریدی محکوم شده یا می شوند و نیز حقوق و مزایای مرخصی استحقاقی استفاده نشده آنان و در مورد محکومان به بازنشستگی ، حقوق و مزایای مرخصی استحقاقی استفاده نشده ، همچنین کسور بازنشستگی یا حق بیمه کارمندانی که در گذشته در اجرای مقررات قانونی از دستگاه دولتی متبوع خود اخراج گردیده اند، قابل پرداخت است .

تبصره ۳ - هیاتهای بدوی یا تجدید نظر، نماینده دولت در هر یک از دستگاه های مشمول این قانون هستند و رای آنان به تخلف اداری کارمند تنها در محدوده مجازاتهای اداری معتبر است و به معنی اثبات جرم هایی که موضوع قانون مجازاتهای اسلامی است، نیست.

تبصره ۴ - هیأتها پس از رسیدگی به اتهام یا اتهامات منتسب به کارمند، در صورت احراز تخلف یا تخلفات، در مورد هر پرونده صرفاً یکی از مجازاتهای موضوع این قانون را اعمال خواهند نمود.»

در ماده ۸ این قانون قانونگذار تخلفات اداری را احصاء می کند و در ماده ۹ همین قانون مجازات های تخلفات اداری را بیان کرده است علیهذا ایرادی که در اینجا می توان گرفت این می باشد که قانونگذار در ماده ۹ مشخص نکرده کدام مجازات مرتبط است با کدام نوع از تخلف اداری لذا قانونگذار در این ماده ۹ بصورت مبهم مجازات را ذکر نموده است .

پیشنهادی که برای اینجا می توان عنوان کرد این است که قانونگذار باید این مجازات را دسته بندی می کرد و مبهم بودن را از بین می برد و برای تشخیص مجازات تخلف اداری به هیأت تخلفات اداری ارجاع داده می شود که ترکیب این هیأت ها (دو نفر فوق دیپلم و یک نفر آشنا به مسائل حقوقی) و یکی از مشکلات عمده کارمندان دولت هم می باشد .

❖ دایره شمول قانون رسیدگی به تخلفات اداری

دایره شمول قانون رسیدگی به تخلفات اداری از دایره شمول قانون استخدامی و قانون مدیریت خدمات کشوری گسترده تر و وسیع تر می باشد مطابق ماده ۱۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری کلیه وزارتخانه ها، سازمانها، موسسات و شرکتهای دولتی، شرکتهای ملی نفت و گاز و پتروشیمی و شهرداری ها و بانک ها و موسسات و شرکت های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است و موسساتی که تمام یا قسمتی از بودجه آنها از بودجه عمومی تأمین می شود و نیز کارکنان مجلس شورای اسلامی و نهادهای انقلاب اسلامی مشمول مقررات این قانون هستند.

استثنائاتی که قانونگذار قائل شده است تا اینکه برخی از مقامات و دستگاه ها از تحت شمول قانون رسیدگی به تخلفات اداری خارج باشند عبارتند از ؛

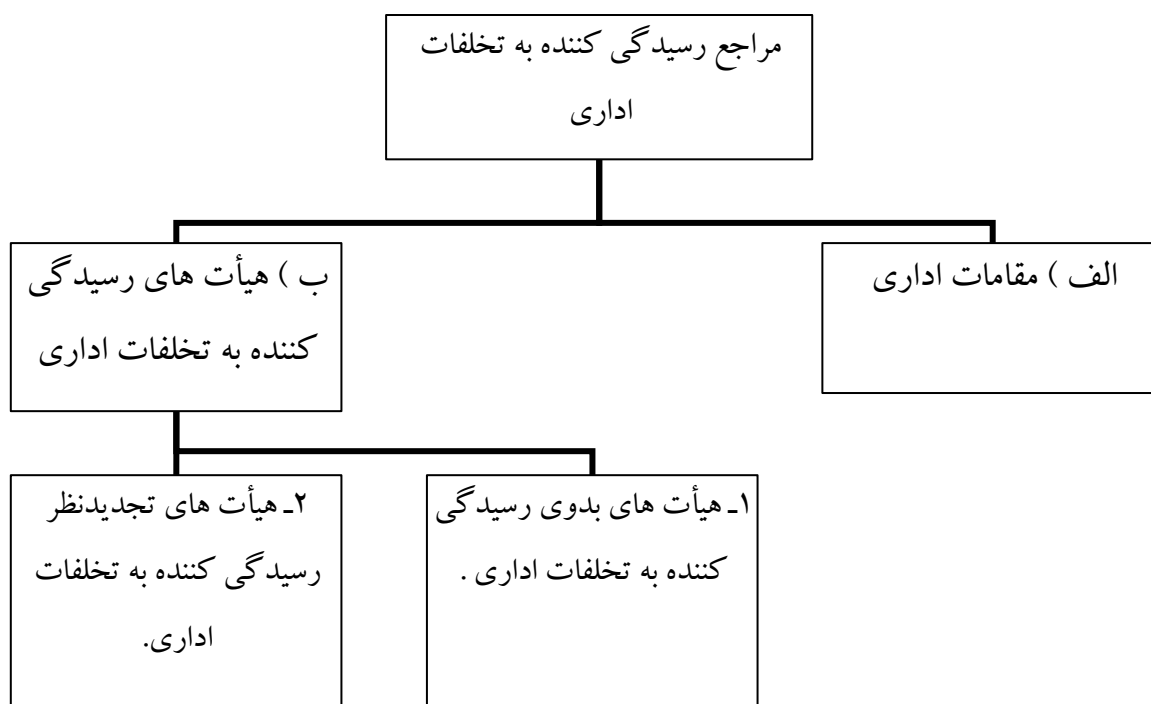
۱- مشمولان قانون استخدام نیروهای مسلح و غیر نظامیان ارتش و نیروهای انتظامی .

۲- قضات .

۳- اعضای هیات های علمی دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی .

۴- مشمولان قانون کار ، از شمول این قانون خارج بوده و تابع مقررات مربوط به خود خواهند بود.

❖ نهادهای رسیدگی کننده به تخلفات اداری کارمندان



توضیحات بیشتر

الف (مقامات اداری

وفق مواد ۱۲ و ۱۷ قانون رسیدگی به تخلفات اداری و ماده ۹۱ قانون مدیریت خدمات کشوری طیفی از مقامات اداری صلاحیت اعمال برخی از مجازاتهای اداری را دارند.

طبق ماده ۱۲ قانون رسیدگی به تخلفات اداری؛ «رئیس مجلس شورای اسلامی ، وزرا، بالاترین مقام اجرایی سازمانهای مستقل دولتی و سایر دستگاه های موضوع تبصره ۱ ماده ۱ این قانون و شهردار تهران می توانند مجازاتهای بندهای (الف - ب - ج - د) ماده ۹ این قانون را راساً و بدون مراجعه به هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری در مورد کارمندان متخلف اعمال نمایند و اختیارات اعمال مجازاتهای بندهای (الف ، ب و ج) را به معاونان خود و بندهای (الف و ب) را به استانداران ، روسای دانشگاه ها و مدیران کل تفویض کنند، در صورت اعمال مجازات توسط مقامات و اشخاص مزبور هیاتهای تجدید نظر حق رسیدگی و صدور رای مجدد در مورد همان تخلف را ندارند مگر با تشخیص و موافقت کتبی خود آن مقامات و اشخاص.»

چهار نوع مجازات اولی که در فوق ذکر شد را این مقامات می توانند اعمال نمایند که این مجازات ها بر حسب ماده ۹ قانون مزبور عبارتند از ؛

الف - اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی .

ب - توبیخ کتبی با درج در پرونده استخدامی .

ج - کسر حقوق و فوق العاده شغل یا عناوین مشابه حداکثر تا یک سوم از یک ماه تا یک سال.

د - انفصال موقت از یک ماه تا یک سال.

نکته

در خصوص این پرونده ها هیأت تجدیدنظر رسیدگی به تخلفات اداری حق ورود ندارند مگر اینکه با موافقت کتبی مقامات مزبور و هرچند که از این آراء می توان به دیوان عدالت اداری شکایت کرد اما اینکه متهم را از هیأت تجدیدنظر رسیدگی کننده به تخلفات اداری محروم کنیم این محروم کردن به دور از عدالت ، منطق حقوقی و با اصول منطق دادرسی همخوانی ندارد .

ماده ۱۷ قانون رسیدگی به تخلفات اداری؛ « رئیس مجلس شورای اسلامی ، وزرا یا بالاترین مقام سازمانهای مستقل دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی و سازمانهای موضوع تبصره ۱ ماده ۱ این قانون ، شهردار تهران ، **شهرداران مراکز استانها**، استانداران و روسای دانشگاه های می توانند کارمندانی را که بیش از دو ماه متوالی یا چهار ماه متناوب در سال بدون عذر موجه در محل خدمت خود حاضر نشده اند، از خدمت وزارتخانه یا دستگاه متبوع اخراج نمایند.»

هر گاه کارمند یاد شده حداکثر تا سه ماه پس از ابلاغ حکم دستگاه متبوع خود مدعی شود که عذر او موجه بوده است ، وزیر یا بالاترین مقام دستگاه متبوع کارمند موظف است پرونده وی را جهت تجدید نظر به هیأت تجدید نظر مربوط ارجاع نماید (در صورت اعتراض داشتن کارمند نسبت به حکم)

حسب ماده ۹۱ قانون مدیریت خدمات کشوری؛ « اخذ رشوه و سوء استفاده از مقام اداری ممنوع می باشد استفاده از هرگونه امتیاز ، تسهیلات ، حق مشاوره ، هدیه و موارد مشابه در مقابل انجام وظایف اداری و وظایف مرتبط با شغل توسط کارمندان دستگاههای اجرائی در تمام سطوح از افراد حقیقی و حقوقی به جز دستگاه ذی ربط خود تخلف محسوب می شود. »

بنا بر تبصره یک این ماده دستگاههای اجرائی موظفند علاوه بر نظارت مستقیم مدیران از طریق انجام بازرسی های مستمر داخلی توسط بازرسان معتمد و متخصص در اجراء این ماده نظارت مستقیم نمایند، چنانچه تخلف هر یک از کارمندان مستند به گزارش حداقل یک بازرس معتمد به تأیید مدیر مربوطه برسد بالاترین مقام دستگاه اجرائی یا مقامات و مدیران مجاز، می توانند دستور اعمال کسر یک سوم از حقوق، مزایا و عناوین مشابه و یا انفصال از خدمات دولتی برای مدت یک ماه تا یک سال را برای فرد متخلف صادر نمایند.

سوال؟؟؟

آیا می توان از اعمال این مجازات ها به مرجع تجدیدنظر تقاضای تجدیدنظر نمود؟

در اینجا ماده ۹۱ ساکت می باشد اما با توجه به ماده ۹۷ قانون مدیریت خدمات کشوری که در این ماده شیوه عمل مصرح در ماده ۹۱ از قانون رسیدگی به تخلفات اداری مستثناء شده است و به نظر می رسد که مراد قانونگذار قطعی بودن از مجازات مذکور باشد هر چند که در خصوص این پرونده ها می شود به دیوان عدالت اداری تقاضای تجدیدنظرخواهی کرد اما بر طبق سیاق ماده ۱۲ همین قانونی دور از عدالت و دور از اصول منطق دادرسی است که فرد را از مرجع تجدیدنظر رسیدگی بعه تخلفات اداری محروم بداریم مطابق تبصره ماده ۹۱ قانون مدیریت خدمات کشوری «در صورت تکرار این تخلف به استناد گزارشهایی که به تأیید بازرس معتمد و مدیر مربوطه برسد پرونده فرد خاطی به هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری ارجاع و یکی از مجازات های بازخرید، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی اعمال خواهد شد.»

ب) هیأت های رسیدگی کننده به تخلفات اداری

➤ ترکیب این هیأت ها

هم هیأت بدوی و هم هیأت تجدیدنظر هر کدام جداگانه سه عضو اصلی و یک یا دو عضو علی البدل دارند که با حکم وزیر یا بالاترین مقام سازمان منسوب می شوند که اینها از بین خود کارمندان انتخاب می گردند و برای مدت سه سال به تکلیف خود ادامه می دهند.

حسب ماده ۶ آیین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری مقرر می دارد؛ «هر یک از هیأت های بدوی و تجدید نظر پس از تشکیل، از بین خود یک نفر رییس، یک نفر نایب رییس و یک نفر دبیر جهت تنظیم صورتجلسه ها و مکاتبه های خود انتخاب و تعیین می کنند.

تبصره - مکاتبه ها هیأت ها با امضای رییس و در غایب وی با امضای نایب رییس معتبر است.»

بر طبق ماده ۲ آیین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری « هیأت تجدید نظر رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان که از این پس هیأت تجدید نظر نامیده می شود - در مرکز وزارتخانه‌ها یا سازمان‌های مستقل دولتی، نهادهای انقلاب اسلامی، مراکز بعضی از استان‌ها به تشخیص هیأت عالی نظارت، همچنین در مرکز هر یک از دستگاه‌ها زیر تشکیل می‌شود؛

سازمان امور اداری و استخدامی کشور، سازمان برنامه و بودجه، سازمان تربیت بدنی، سازمان انرژی اتمی، سازمان حفاظت محیط زیست، سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، دیوان محاسبات، سازمان بازرسی کل کشور، سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیت کشور، سازمان اوقاف و امور خیریه، سازمان ثبت اسناد و املاک کشور، سازمان قضایی نیروهای مسلح، مجلس شورای اسلامی، نهاد ریاست جمهوری، **شهرداری تهران**، **بنیاد شهید انقلاب اسلامی**، بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی، بنیاد مسکن انقلاب اسلامی، جمعیت هلال احمر، کمیته امداد امام خمینی، سازمان تأمین اجتماعی، جهاددانشگاهی و نهضت سوادآموزی.»

به بیان ساده تر هیأت‌های بدوی رسیدگی به تخلفات اداری در سطح شهرستان‌ها هم ایجاد می‌شوند هیأت‌های تجدیدنظر در مرکز و وزارتخانه دولتی تشکیل می‌شوند مانند؛ بنیاد شهید که مرکزش در تهران می‌باشد اما به تشخیص هیأت نظارت می‌تواند در مرکز استان هم هیأت تجدیدنظر شعبه داشته باشد.

➤ شرایط اعضای هیأت‌ها

طبق ماده ۶ قانون رسیدگی به تخلفات اداری؛ «اعضای هیأت‌های بدوی و تجدید نظر علاوه بر تدین به دین مبین اسلام و عمل به احکام آن و اعتقاد و تعهد به نظام جمهوری اسلامی ایران و اصل ولایت فقیه، باید دارای شرایط زیر باشند؛

۱- تأهل.

۲- حداقل ۳۰ سال سن.

۳- حداقل مدرک تحصیلی فوق دیپلم یا معادل آن.

تبصره ۱ - در موارد استثنایی داشتن مدرک دیپلم حسب مورد با تایید هیأت عالی نظارت بلامانع است .
تبصره ۲ - در هر هیأت باید یک نفر آشنا به مسائل حقوقی عضویت داشته باشد و حداقل دو نفر از اعضای اصلی هیأت‌های بدوی و تجدید نظر باید از بین کارکنان همان سازمان یا وزارتخانه که حداقل پنج سال سابقه کار دولتی دارند، به این سمت منصوب شوند.»

➤ صلاحیت محلی هیاتهای رسیدگی کننده به تخلفات اداری

قاعده کلی این می باشد که رسیدگی بر تخلفات اداری کارمندان هر سازمان با هیاتهای همان سازمان و همان هیاتهای منطقه جغرافیایی است .

صلاحیت محلی را در کارمندان مأمور به خدمت از یک سازمان به سازمان دیگر و همچنین صلاحیت محلی کارمندانی که در چند دستگاه دولتی تخلف کرده اند را بررسی می کنیم؛

۱- صلاحیت محلی کارمندان مأمور به خدمت

به استدلال ماده ۸ آیین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری قانون رسیدگی به تخلفات قبلی کارمندان مأمور توسط هیاتهای بدوی و تجدید نظر دستگاه متبوع کارمند صورت می گیرد و دستگاه محل مأموریت مکلف به اجرای آن است در صورتی که دستگاه محل مأموریت از اجرای رأی امتناع ورزد یا امکان اجرای رأی با توجه به شرایط خاص دستگاه یاد شده موجود نباشد، دستگاه متبوع مستخدم می تواند رأساً نسبت به لغو حکم مأموریت اقدام کند و رأی صادر شده را به اجرا در آورد.

و چنانچه اگر رسیدگی به تخلفاتی که در محل مأموریت واقع شده (تخلف در زمان مأموریت ارتکاب یافته باشد) بر عهده هیاتهای محل مأموریت است، اگر این هیات با رأی صادر شده یا اشکال اجرایی در دستگاه محل مأموریت کارمند مواجه شود (مانند اخراج) نظر هیات عالی نظارت در خصوص اجرا یا عدم اجرای آن برای هر دو دستگاه (سازمان متبوع کارمند و سازمان محل مأموریت) لازم الاتباع است.

۲- صلاحیت کارمندی که در چند دستگاه دولتی تخلف کرده است

به استناد ماده ۹ آیین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری در موارد تعدد تخلفات کارمند در دستگاههای مختلفی که در آنها اشتغال داشته است، آخرین دستگاهی که کارمند به آن منتقل شده است (دستگاه متبوع وی)، صالح برای رسیدگی به اتهامات انتسابی و اجرای آرای قطعی صادر شده در خصوص وی است و می تواند به نحو مقتضی برای تکمیل مدارک و تحقیقات لازم از دستگاههای قبلی کمک بگیرد.

با توجه به بند ۱۵ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری که بیان می دارد؛ «سهل انگاری رؤسا و مدیران در ندادن گزارش تخلفات کارمندان تحت امر» که این یکی از تخلفات اداری مدیران می باشد، زیرا بازرسان تخلفات کشف شده از سازمان را به مدیر یا رئیس همان سازمان می دهند و این مدیر موظف است که این تخلف کشف شده از طرف بازرسان را به هیات بدوی ارجاع دهد و در صورت امتناع یا سهل انگاری، یکی از تخلفات اداری مدیران به شمار می آید.

پس از ارجاع پرونده از سوی مدیر سازمان مربوطه به هیأت بدوی وظیفه ایی را برای این هیأت ایجاد می کند که هیأت بدوی به تحقیق و بررسی این پرونده می انجامد و اسناد و مدارک مورد نیاز خود را برای اثبات تخلف جمع آوری کند و به صورت کتبی این اسناد و مدارک را به کارمند متخلف ابلاغ نماید و کارمند هم باید به صورت کتبی به مدت ۱۰ روز وقت دارد که از خود دفاع کند .

سوال؟؟؟

آیا در رسیدگی هیأت ها اصل بر حضور کارمند متخلف می باشد یا اینکه اصل بر عدم حضور کارمند متخلف است ؟

با توجه به مفاد ماده ۱۹ آیین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری، رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان پس از تکمیل پرونده صورت می گیرد و چنانچه هیأت حضور متهم را ضروری تشخیص دهد، در آن صورت متهم در جلسه حضور می یابد و در صورتی که کارمند درخواست کتبی برای دفاع حضوری کند، هیأت موظف است یک بار وی را برای حضور در جلسه دعوت کند.

فلذا آنچه که از قانون مستفاد می شود این است که اصل بر عدم حضور کارمند متهم می باشد و این یک عیب و ایراد است چرا که باید اصل بر حضور کارمند باشد و در هر چند جلسه ایی که تشکیل می شود کارمند بتواند حضور پیدا کند و یا اینکه وکیل بگیرد و، وکیل یک امری بدیهی است و بلامانع می باشد .

❖ اثرات رسیدگی اداری و رسیدگی قضایی بر یکدیگر

همانگونه که گفته شد تخلفات اداری دو نوع می باشد؛

اول اینکه صرف (محض) مثل اعمال و رفتار خلاف شأن اداری در واقعه این بحث راجع به رسیدگی قضایی نمی باشد و فقط رسیدگی اداری را دارا می باشد در نتیجه تخلف اداری صرف (محض) فقط ارجاع داده می شود به هیأت های رسیدگی کننده (بدوی و تجدیدنظر) به تخلفات اداری و رسیدگی قضایی موضوعیتی ندارد.

دوم اینکه هم تخلف اداری می باشد و هم جرم محسوب می شود ؛ علاوه بر اینکه تخلف اداری می باشد جرم هم ارتکاب یافته است مثل ؛ ارتشاء ، اختلاس ، حمل و نقل مواد مخدر که در اینجا در خصوص رسیدگی قضایی و اداری هر دو مرجع ذی صلاح موضوعیت دارد، در نتیجه اول هیأت های رسیدگی کننده (بدوی و تجدیدنظر) به تخلفات اداری و دوم محاکم دادگستری .

الف) تأثیر رسیدگی اداری بر رسیدگی قضایی

مستند به تبصره ۳ ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری؛ «هیأت‌های بدوی یا تجدیدنظر، نماینده دولت در هر یک از دستگاه‌های مشمول این قانون هستند و رأی آنان به تخلف اداری کارمند تنها در محدوده مجازات‌های اداری معتبر است و به معنی اثبات جرم‌هایی که موضوع قانون مجازات‌های اسلامی است به مفهوم اثبات جرم نمی‌باشد» فلذا رسیدگی اداری بر رسیدگی قضایی تأثیر ندارد.

ب) تأثیر رسیدگی قضایی بر رسیدگی اداری

حسب ماده ۱۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری؛ «هرگاه تخلف کارمند عنوان یکی از جرایم مندرج در قوانین جزایی را نیز داشته باشد هیأت رسیدگی به تخلفات اداری مکلف است مطابق این قانون به تخلف رسیدگی و رأی قانونی صادر نماید و مراتب را برای رسیدگی به اصل جرم به مرجع قضایی صالح ارسال دارد **هرگونه تصمیم مراجع قضایی مانع اجرای مجازات‌های اداری نخواهد بود** چنانچه تصمیم مراجع قضایی مبنی بر براءت باشد هیأت رسیدگی به تخلفات اداری طبق ماده ۲۴ این قانون اقدام می‌نماید.» مثلاً اگر در خصوص رفتار یک کارمندی هیأت‌های رسیدگی کننده رفتار این کارمند را اختلاس تعریف کنند و این پرونده را به محاکم قضایی ارسال نمایند فلذا این محاکم رفتار کارمند مرتکب را از موارد اختلاس قرار نداد در واقعه فرد (کارمند) را تبرئه می‌کند.

محاکم عمومی حقوقی برای تشخیص رفتار مجرمانه صلاحیت ذاتی دارند و در این خصوص هیأت‌های رسیدگی کننده به تخلفات اداری باید از محاکم عمومی حقوقی تمکین کنند.

دکتر امامی در خصوص آن دسته از جرائمی که عنوان مجرمانشان با عنوان تخلف اداریشان متفاوت است این جمله یعنی؛ «هرگونه تصمیم مراجع قضایی مانع اجرای مجازات‌های اداری نخواهد بود» موضوعیت ندارد، به عنوان مثال کارمندی به ارباب رجوع خود توهین می‌کند و این ارباب رجوع از کارمند در محاکم دادگستری شکایت می‌نماید در نهایت دادگستری این کارمند را تبرئه می‌کند و هیأت‌های رسیدگی کننده در خصوص این پرونده منعی وجود ندارد که بر خلاف شأن (شئون) اداری کارمند را دو مرتبه محاکمه کند.

هیأت‌های رسیدگی کننده منطقی در پرونده‌های اختلاس، ارتشاء و امثالهم باید ابتدائاً ورود پیدا نکنند بلکه باید در ابتداء پرونده را به محاکم قضایی بفرستند و اگر کارمند تبرئه شود پرونده این کارمند در دادگستری مختومه خواهد شد.

در نهایت رأی محاکم دادگستری برای هیأت های رسیدگی کننده لازم الاجراء است و چنانچه اگر دادگستری در دادنامه اش علاوه بر مجازات عمومی^۲ یکی از مجازات های اداری^۳ را هم اعمال نماید مثلاً؛ شخص کارمند را بر طبق مجازات عمومی به یکسال حبس محکوم می نماید و در خصوص مجازات های اداری فرد کارمند را به شش ماه انفصال موقت حکم بدهد در این حال هیأت های رسیدگی کننده نمی توانند دخالت نمایند ، تنها زمانی این هیأت ها می توانند ورود پیدا کنند که محاکم دادگستری فقط مجازات عمومی را در خصوص فرد اعمال کرده باشد و مجازات اداری را اعمال نکرده باشد که در اینجا هیأت های رسیدگی کننده می توانند ورود پیدا کرده و یکی از مجازات های اداری را در خصوص کارمند مرتکب اعمال نمایند .

۲- مجازات حبس ، اعدام و غیره .

۳- انفصال موقت از خدمات دولتی و امثالهم .

❖ مسئولیت مدنی دولت به مفهوم عام

برای تعریف مسئولیت مدنی دولت می توان چنین تعریف نموده که عبارت است از؛ تخلف از تعهد که این تعهد می تواند یک تعهد حقوقی ، اخلاقی و یا اینکه سیاسی باشد و به تبعه این تعهد مسئولیت مدنی هم می تواند یک مسئولیت مدنی حقوقی ، اخلاقی و مسئولیت مدنی سیاسی داشته باشیم .

مسئولیت مدنی حقوقی می تواند ناشی از یک قرارداد باشد مانند ؛ فروشنده ، خریدار ، فرستنده و امثالهم ، و یا اینکه منشأ غیر از قرارداد داشته باشد مانند؛ شکستن شیشه اتومبیل دیگری .

همانگونه که برای افراد مسئولیت مدنی ایجاد می شود و فرد جبران خسارت می کند گاهی مواقع هم ممکن است برای دولت مسئولیت مدنی ایجاد بشود که در این حال جبران خسارت از سمت دولت است مثلاً ؛ مأمور اداره پست بسته ارسال شده را گم می کند یا اینکه ماشین آتش نشانی به محل حادثه نمی رسد و فرض دیگر اینکه دکتری که در بیمارستان شیفت بوده برای وزیت کردن بیمار تأخیر کند در نهایت در این موارد مذکور به شخص مقابل خسارت وارد می گردد و منافع کارمند اقتضاء می کند که دولت باید جبران خسارت نماید و زیان دیده هم منافع اش در این است که دولت باید خسارت به وجود آمده را تودیع نماید اما از طرفی دیگر منافع دولت در بیت المال این است که کارمند باید خسارت را جبران نماید.

بنابراین طبق اقتضاء منطق ، اقتضاء اخلاق و اقتضاء عدالت این است که هر دو طرف به همان میزانی که در بروز خسارت نقش دارند باید به همان میزان هم نیز جبران خسارت کنند ، اقتضاء منافع اداره هم بر طبق اقتضاء آخر می باشد یعنی اینکه هر دو طرف به میزانی که خسارت ایجاد کرده اند باید به همان میزان جبران خسارت کنند .

از طرفی چنانچه اگر در مواردی لحاظ شود که در زمان بروز خسارت جبران آن با کارمند است و فرد کارمند باید جبران خسارت کند در چنین مواردی کارمند نمی تواند به کار خود ادامه دهد زیرا این مسئله باعث می شود که کارمند به نوعی از کار کردن حراس داشته باشد و اراده کارمند را نسبت به انجام امور اداری کم رنگ می کند .

در عین حال نتیجه این است که باید هر دو طرف به میزان خسارتی که وارد کرده اند به همان میزان جبران خسارت کنند که این نوع جبران بر طبق اقتضاء منطق ، اخلاق و عدالت می باشد .

مسئولیت مدنی دولت در قرن ۱۸ میلادی مشخصاً با انقلاب فرانسه متولد شد و در قرن ۱۹ میلادی بیان شد و نهایتاً در قرن ۲۰ میلادی به اوج خود رسید ، تا قبل از قرن ۱۷ و ۱۸ میلادی اعتقاد براین بود که پادشاه خطایی نمی کند و این عبارت (پادشاه خطایی نمی کند) در خصوص تمامی حواریون پادشاهان آن زمان (قرن ۱۷ و

۱۸ میلادی) مطرح بود اما امروزه فقط این عبارت در خصوص پادشاه انگلستان بیان می شود اما پادشاه این را می داند که هر آنچه که دارد از مردم سرزمینش می باشد و اگر از این حَقّش (پادشاه خطایی نمی کند) فراتر رود این حق را از پادشاه خواهند گرفت .

بعد از قرن ۱۸ میلادی سه اصل به تدریج از دایره مسئولیت دولتها کاسته شد و بر دایره مسئولیت دولتها افزوده شد این سه اصل عبارتند از ؛

۱- اصل حاکمیت قانون .

۲- اصل تساوی همگان در برابر قانون .

۳- اصل تحویل هزینه عمومی شهروندان به نحوه مساوی .

امروزه دولت ها حتی مکلف به جبران خسارتهای می باشند که در ظهور بروز این خسارات مطلقاً تقصیری نداشته اند یعنی نه کارمند و نه دولت مقصر می باشند به بیان ساده تر می توان گفت که مسئولیت بدون تقصیر یا ناشی از خطر ، مانند؛ فاجعه منا در مکه مکرمه .

➤ مبانی مسئولیت مدنی دولت

الف) اصل حاکمیت قانون

در این اصل مراد این می باشد که هیچ شخصی فراتر از قانون نیست اعم از اشخاص حقیقی و حقوقی عمومی سازمان دولتی تابع قانون هستند . (فراتر روند برایشان مسئولیت ایجاد می کند .)

ب) قاعده لاضرر و لاضرار

این قاعده بدین معناست که چنانچه خسارتی ایجاد شود باید جبران گردد .

پ) تفکیک اعمال دولت به اعمال تصدی و اعمال حاکمیت

در اینجا دولت در تمامی اعمالش اعم از تصدی و حاکمیت در نتیجه تصمیم گیری برای مردم چنانچه خسارت وارد شود منطقیاً باید جبران گردد که در قانون ما ایران برای اعمال حاکمیت راهکارهایی وجود دارد ولی در خصوص اعمال تصدی چنین می باشد که هر چه خسارت وارد شود همانند الباقی باید جبران شود .

ت) اصل تحویل هزینه های عمومی به شهروندان به شرط مساوی

➤ چه کسی باید جبران خسارت کند

بر طبق ماده ۱۱ قانون مسئولیت مدنی که مقرر می‌دارد؛ «کارمندان دولت و شهرداری‌ها و مؤسسات وابسته به آنها که به مناسبت انجام وظیفه عمداً یا در نتیجه بی‌احتیاطی خساراتی به اشخاص وارد نمایند شخصاً مسئول جبران خسارت وارده می‌باشند ولی هر گاه خسارات وارده مستند به عمل آنان نبوده و مربوط به نقص وسایل ادارات و یا مؤسسات مزبور باشد در این صورت جبران خسارت بر عهده اداره یا مؤسسه مربوطه است ولی در مورد اعمال حاکمیت دولت هر گاه اقداماتی که بر حسب ضرورت برای تأمین منافع اجتماعی طبق قانون به عمل آید و موجب ضرر دیگری شود دولت مجبور به پرداخت خسارات نخواهد بود.»

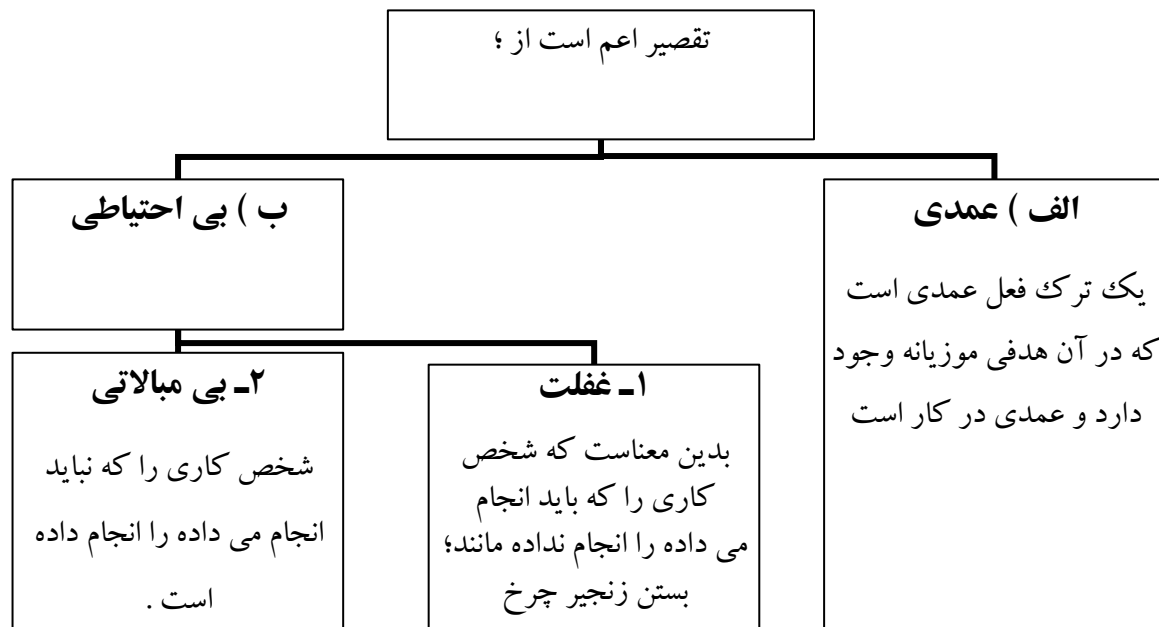
نکته

۱- مراد از کارمند در این ماده کسانی است که به صورت رسمی و یا غیر رسمی و یا حتی تحت عنوان کارگر در خدمت دولت هستند می‌باشد.

۲- اگر خسارت وارده شده در نتیجه تقصیر کارمند باشد در اینجا شخص کارمند باید جبران خسارت کند.

نقص **وسایل** ادارات که در ماده ۱۱ قانون مسئولیت مدنی به آن اشاره گردیده، یک عبارت کلی و مبهم می‌باشد برخلاف برخی حقوقدانان که معتقدند منظور از عبارت فوق این است که «اداره مجهز به وسایل یعنی تدابیر و روشهای صحیح مدیریت برای انجام کار نبوده و این امر موجب بی‌نظمی در سازمان و سوء جریان کارهای اداری و در نتیجه وقوع خسارت می‌گردد» به نظر می‌رسد منظور مقنن از نقص وسایل ادارات، صرفاً نواقص و نارسائیه‌ها و کاستی‌های ابزار و وسایل و امکانات فنی و مادی دستگاههای دولتی است و الا اگر منظور از نقص وسایل اداره، اتخاذ تدابیر و روشهای بد مدیریت باشد، در این مورد فردی که مسئول این نارسائیه‌هاست باید پاسخگو باشد و مسئول دانستن دولت امری غیر عقلایی است.

در نهایت نقص وسایل اداره می‌تواند ضعف مدیران باشد که در این صورت اگر خسارتی ایجاد گردد جبران این خسارت بر عهده دولت است که این نوعی ارفاق می‌باشد.



سوال؟؟؟

ضعف تشکیلات عییش به چه کسانی بر می گردد ؟

به کارمندان و اشخاص عادی بر می گردد .

➤ مسئولیت مبتنی بر تقصیر

نقص وسایل اداره ؛ این بدین معناست که یعنی سوءمدیریت ، ضعف تشکیلات ، نارسائی ها و اختلال در سیستم .

اگر ضعف مدیریت باشد در یک اداره و این اداره دقیق و منظم نباشد در سیستم مدیریت این اثرات دقیق نبودن به کارمندان سرایت می کند زیرا ادراه روح و جان ندارد تا اینکه بگوئیم به اداره سرایت کند اصولاً مگر این عیب و ایراد می تواند به میز و صندلی یک اداره سرایت کند .

در تحلیل نهایی از نقص وسایل اداری که اثراتش (عییش) سرایت می کند به شخص کارمند و چنانچه اگر بیان شده باشد که دولت باید جبران خسارت کند این در واقعه نوعی ارفاق می باشد .

در خصوص خطای شخص کارمند یا خطای اداری سازمان دولتی قاضی برای رسیدگی باید تفکیک قائل بشود و معیارهایی را در نظر بگیرد و این معیارها چینی می باشند که به جای کارمند خاطی (متهم) بصورت فرضی

یک کارمند عاقل، دوران‌دیش، با شرافت کاری قرار دهد و اگر با وجود آن کارمند ایده آل هم دو مرتبه خسارت حادث شد مسئولیت جبران را به دولت بهد و بلعکس با وجود کارمند فرضی که قرار داده است چنانچه خسارت دو مرتبه تکرار شود در اینجا جبران خسارت را باید کارمند متخلف تقبل بشود یا اینکه قاضی برای جبران خسارت درصد قرار دهد.

ماده ۱۱ قانون مسئولیت مدنی مقرر می‌دارد؛ «در مورد اعمال حاکمیت دولت هر گاه اقداماتی که بر حسب ضرورت برای تأمین منافع اجتماعی طبق قانون به عمل آید و موجب ضرر دیگری شود دولت مجبور به پرداخت خسارت نخواهد بود.» در خصوص اعمال حاکمیت دولت چنانچه دولت در راستای تأمین منافع عمومی اقداماتی را بر حسب ضرورت طبق قانون انجام دهد و موجب خسارت به دیگری شود دولت مکلف به جبران خسارت نخواهد بود.

در واقع اگر در چنین مواردی خسارتی به مردم وارد شود دولت به صلاح‌دید خودش می‌تواند جبران خسارت کند این مفهوم مخالف اعمال حاکمیت دولت است، دولت مکلف به جبران خسارت نیست اما نظر مخالف این است که اگر خود دولت بخواهد می‌تواند بر طبق قسمت اخیر این ماده جبران خسارت کند.

قسمت اخیر ماده ۱۱ قانون مسئولیت مدنی با دو مورد از موارد قانونی تخصیص خورده است که این دو مورد عبارتند از؛

۱- اصل ۱۷۱ قانون اساسی؛ که در صورت تقصیر مقصر ضامن جبران خسارت می‌باشد این اصل مقرر می‌دارد که؛ «هر گاه در اثر تفسیر یا اشتباه قاضی در موضوع یا در حکم یا در تطبیق حکم بر مورد خاص، ضرر مادی یا معنوی متوجه کسی گردد، در صورت تقصر، مقصر طبق موازین اسلامی ضامن است و در غیر این صورت خسارت به وسیله دولت جبران می‌شود، و در هر حال از متهم اعاده حیثیت می‌گردد.» این اصل ضرر مادی یا معنوی را به رسمیت شناخته است.

در اعمال حاکمیت در خصوص قاضی حقوق ما نیز احکام مشابهی وجود دارد که در صورتی که قاضی به واسطه اشتباه موجب ورود خسارت به غیر گردد چنانچه در اشتباه خودش مقصر نباشد یا اینکه عمد نداشته باشد دولت باید جبران خسارت کند ولی در غیر این صورت قاضی شخصاً ضامن است.

۲- ماده ۱۳ قانون استفاده از سلاح مقرر می‌دارد؛ «در صورتی که مأمورین با رعایت مقررات این قانون سلاح بکار گیرند و در نتیجه طبق آراء محاکم صالحه شخص یا اشخاص بی‌گناهی مقتول و یا مجروح شده یا خسارت مالی بر آنان وارد گردیده باشد، پرداخت دیه و جبران خسارت بر عهده سازمان مربوط خواهد

بود و دولت مکلف است همه ساله بودجه‌ای را به این منظور اختصاص داده و حسب مورد در اختیار نیروهای مسلح قرار دهد. « که در این ماده هم مسئولیت دولت به رسمیت شناخته شده است.

➤ **مسئولیت بدون تقصیر (مسئولیت ناشی از خطر)**

از اواخر قرن ۱۹ میلادی یک اصطلاح جدیدی بیان شد که دایره مسئولیت دولت را به مراتب وسیع تر از قبل می کند، گاهی مواقع دولت اقداماتی را انجام می دهد که هیچ تقصیری متوجه دولت نیست و یا اینکه نخواهد شد اعم از عمد و بی احتیاطی اما خسارت وارد شده است، مثلاً؛ دولت تصویب کرده است که کشت خشخاش ممنوع می باشد اما کشاورزان نسل در نسل کارشان کشت خشخاش بوده و به صورت کلی این افراد خسارت می بینند و یا اینکه حوادث غیرمترقبه که این حوادث با فوس مازور متفاوت است، مثل اینکه در یک کارخانه دو سیم برق بایکدیگر اتصال پیدا کنند و بر اثر همین اتصال آتش سوزی ایجاد شود.

طرفداران مسئولیت بدون تقصیر استدلالشان این است که اگر قانونگذار ارتکاب تقصیر از طرف دولت را شرط مسئولیت و جبران خسارت بداند بسیاری از خساراتی که در نتیجه تصمیمات و اقدامات دولت به وجود آمده است بدون غرامت (جبران) باقی می ماند و این به دور از عدالت، انصاف، منطقی و همچنین به دور از قاعده لاضرر می باشد، مانند؛ فاجعه منا.

در کشور ما مبنای کار(قاعده کار) مسئولیت مدنی مبتنی بر تقصیر است و مسئولیت بدون تقصیر استثنائاً در یکی یا دو مورد قانونگذار ما این را پذیرفته است و این قاعده در کشور ما کارکردی ندارد.

➤ **ارکان تحقق مسئولیت مبتنی بر تقصیر**

وجود سه رکن در تحقق مسئولیت ضروری است که این سه رکن عبارتند از؛

۱- **فعل یا ترک فعل زیانبار (تقصیر وجود داشته باشد).**

۲- **وجود رابطه علیت میان فعل زیانبار و ورود خسارت (رابطه علیت یا سببیت بین تقصیر و ضرر)**

۳- **تحقق ضرر (ضرر وجود داشته باشد)**

در خصوص وجود ضرر و مفهوم آن قانونگذار در ماده ۱ قانون مسئولیت مدنی چنین بیان نموده است؛ «هرکس بدون مجوز قانونی عمدا یا در نتیجه بی احتیاطی به جان یا سلامتی یا مال یا آزادی یا حیثیت یا شهرت تجارته یا به هر حق دیگر که به موجب قانون برای افراد ایجاد گردیده لطمه ای وارد نماید که موجب ضرر مادی یا

معنوی دیگری شود مسئول جبران خسارت ناشی از عمل خود می باشد.» در آن ماده مراد از ضرر اعم از ضرر مادی و معنوی می باشد. ضرر معنوی به دو گروه تقسیم می شود که در ذیل بررسی می کنیم؛

➤ انواع ضرر معنوی

۱- زیان های وارده به حیثیت و اعتبار اشخاص (آبرو ، دارایی)

۲- صدمات روحی و روانی .

در مسئولیت بدون تقصیر شرط تحقق تقصیر دولت نمی باشد و زیان دیده نیازی ندارد که تقصیر دولت را اثبات کند و از طرف دیگر ، دولت هم به صرف اثبات کردن در عدم ورود ضرر مانع مسئولیت دولت نمی تواند باشد.

به محض اینکه ثابت بشود بین فعل و فاعل (تصمیم دولت ، اقدام دولت و ضرر مادی) رابطه علی و معلولی هستش این ضرر نتیجه تصمیم دولت است که همین کفایت می کند که قاضی دولت را مکلف کند به جبران خسارت .

➤ چرا دولت باید جبران خسارت کند علی رغم اینکه تقصیر ندارد؟

در پاسخ به این پرسش علمای حقوق اداری پاسخ های و توجیحاتی متفاوتی داده اند که این توجیحات نمی تواند تمامی خسارات رفع مسئولیت کند . اساتید حقوق اداری توجیحاتی که اعلام کرده اند عبارتند از ؛

۱- دولت یا هر کارفرمایی که تأسیسات یا تشکیلاتی را به وجود بیاورد و از آن تأسیسات منتفع می شود حتی اگر مرتکب به جرم نشده باشد ، حتی اگر مرتکب تقصیر نشده باشد در نتیجه بهره برداری از این تأسیسات اگر خسارتی به مردم وارد شود همین کارفرما باید جبران خسارت کند چون منافع این بهره برداری از تأسیسات و تشکیلاتی که ایجاد شده متعلق به کارفرما می باشد .

۲- مبنای اصل برابری افراد در پرداخت مالیات و تحویلات ناشی از اداره عمومی جامعه است؛

گروه دومی معتقدند که نظریه خطر همه جا نمی تواند یک توجیح خوبی باشد زیرا خطر یک موضوع ممکن الوقوع است یعنی اینکه ممکن می باشد حادث شود یا اینکه حادث نشود ، مثلاً در کارخانه ممکن است انفجار رخ دهد یا اینکه انفجار رخ ندهد .

گاهی دولت تصمیماتی را می گیرد که ما مطمئن هستیم در نتیجه این تصمیم دولت خسارت وارد می شود در اینجا خسارت وارد شده مستقیماً در نتیجه تصمیم دولت می باشد نه در نتیجه خطری که از تصمیم دولت ایجاد شده است. مانند؛ دولت کارخانه خودروسازی تأسیس می کند و در این کارخانه ممکن است که دولت ایجاد خطر کرده باشد که در اینجا تصمیم و اقدام دولت ایجاد خطر کرده است همانگونه که بیان شد خطر یک امر ممکن الوقوع می باشد یعنی اینکه خسارت وارد شود یا اینکه خسارت وارد نشود. یا اینکه مانند منع کردن کشت خشخاش.

گروه دوم استدلالشان این است که نظریه خطر همیشه پاسخگو نمی باشد گاهی خساراتی در نتیجه اقدام و تصمیمات دولت به صورت مستقیم و قابل پیش بینی حادث می شود که در اینجا نظریه خطر نمی تواند دلیلی معتبری باشد لذا در این خصوص یک قاعده داریم در حقوق عمومی تحت عنوان «اصل برابری افراد در پرداخت مالیات».

لذا در جایی که خسارت بر اثر تصمیم دولت حادث می شود (مانند منع کشت خشخاش) در اینجا می توان بیان داشت زیانی که متوجه افراد می شود شبیه همین مالیات است که برای گردش صحیح امور اجتماعی ما مالیات پرداخت می کنیم که در اینجا هم می توان گفت همین زیانی که به افراد وارد شده تشبیه شود به مالیات اما اگر متضررها این مالیات را خودشان جداگانه متقبل شوند با این قاعده در تعارض است.

❖ دیوان عدالت اداری

نظارت قضایی بر اعمال و تصمیمات اداری و دادرسی اداری در حقوق ایران

نظارت بر عملکرد سازمان های دولتی از سه طریق زیر امکان پذیر می باشد؛

۱- از طریق قوه مجریه .

۲- از طریق پارلمان (مجلس شورای اسلامی) .

۳- از طریق نظارت قضایی .

در خصوص نظارت از طریق قوه مجریه و نظارت از طریق مجلس شورای اسلامی ، تجربه و منطق آموخته است که این دو نظارت پیش از آنکه در خصوص رسیدگی به تظلم خواهی ها و دعاوی کاربردی داشته باشند در خصوص ارزیابی درجه پیشرفت امور نقشی کاربردی را ایفاء می کنند .

اما در خصوص دادرسی اداری (یعنی همان رسیدگی به شکایت مردم علیه دولت) حقوق خصوصی دو نوع سیستم را پیشنهاد می کند ؛

الف) انکلو ساکسون (کامن لو) مانند؛ کشورهای انگلستان و دیگر کشورهایی که تحت تأثیر این نوع نظام هستند ، که در این نوع از دعاوی مرجع قضایی ویژه ایی برای رسیدگی تعریف نشده و این نوع دعاوی هم به محاکم عمومی ارجاع داده می شود .

ب) دعاوی رومی ژرمنی ؛ که این نوع دعاوی بر عکس کشورهای انگلستان می باشد و در کشور فرانسه برای رسیدگی به شکایات مردم علیه دولت مراجع قضایی خاصی پیش بینی شده است .

سوال؟؟؟

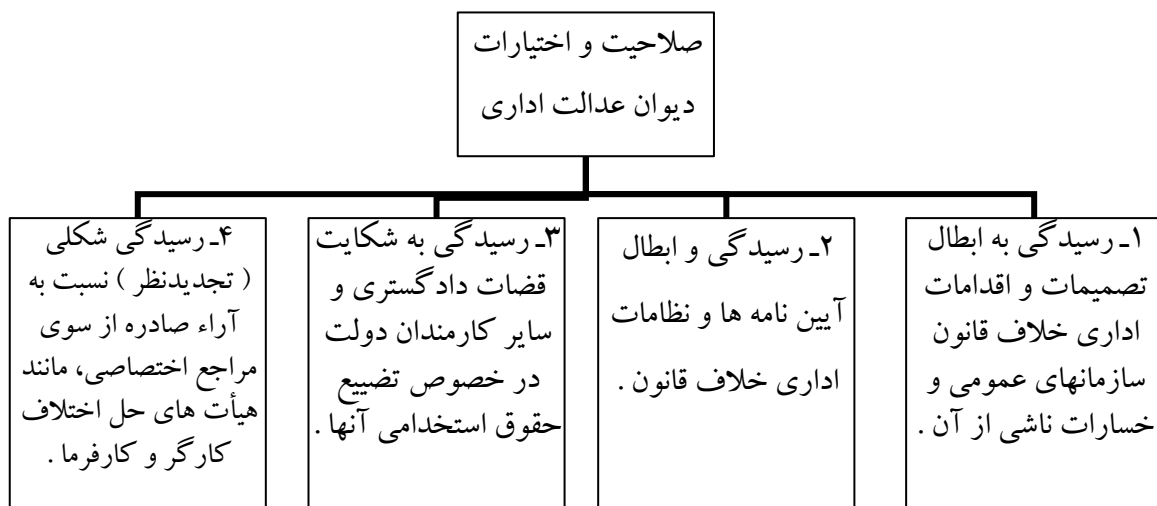
- آیا برای رسیدگی به این دو نوع دعاوی مراجع قضایی ویژه ایی ضرورت دارد ؟ در پاسخ باید بیان داشت که همه علوم در روزگار جدید تخصصی شده است و شاخه های متعددی دارد منجمله حقوق و در این روزگار جدید صلاحیت دولت گسترده شده است (افزایش صلاحیت دولت) که امکان بروز استحکاک بین منافع دولت و مردم را نیز افزایش می دهد فلذا به نظر می رسد که باید برای این طیف از دعاوی که مردم شکایت دارند علیه دولت ، مراجع قضایی ویژه ایی وجود داشته باشد .

- آیا این دو نوع دعوی با اصل قانونی بودن تعارضی ندارند؟

مادامی که رکن تخصصی قوه قضائیه استقلال خودش را حفظ کند و آرای را که صادر می کند مستند و مستدل باشد و تحت تأثیر وزیر و رئیس دولت نباشد هیچ تعارضی با اصل قانونی بودن نخواهد داشت.

در کشور ما در سال ۱۳۳۹ به تحسی از نظام حقوقی فرانسه قانون شورای دولتی تصویب شد و این قانون هرگز به مرحله اجرا در نیامد و به همین دلیل است که دیوان عدالت اداری را از نوع آوری های قانون اساسی می دانند که در نهایت اصل ۱۷۳ قانون اساسی به تصویب رسید که این اصل مقرر می دارد؛ «به منظور رسیدگی به شکایات، تظلمات و اعتراضات مردم نسبت به مامورین یا واحدها یا آیین نامه های دولتی و احقاق حقوق آنها، دیوانی به نام دیوان عدالت اداری زیر نظر رئیس قوه قضائیه تاسیس می گردد، حدود اختیارات و نحوه عمل این دیوان را قانون تعیین می کند.»

➤ صلاحیت و اختیارات دیوان عدالت اداری



در تاریخ ۱۳۸۳/۸/۲ رئیس قوه قضائیه طی نامه ایی از شورای نگهبان درخواست نمود با توجه به اینکه اصل ۱۷۰ قانون اساسی مقرر می دارد؛ «قضات دادگاه ها مکلفند از اجرای تصویب نامه ها و آیین نامه های دولتی که مخالف با قوانین و مقررات اسلامی یا خارج از حدود اختیارات قوه مجریه است خودداری کنند و هر کس می تواند ابطال این گونه مقررات را از دیوان عدالت اداری تقاضا کند.» تفسیر آن شورای محترم را در این رابطه تعیین فرمائید که آیا محدوده اختیارات دیوان عدالت اداری در این اصل شامل تصویب نامه ها، آیین نامه های قوه مقننه و قضائیه و همچنین سازمان های وابسته به آنها و مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی و مصوبات شورای عالی نگهبان و مجمع تشخیص مصلحت نظام و امثال آن نیز می شود یا مخصوص به تصویب نامه ها و آیین نامه های دولت به معنای قوه مجریه می باشد؟

شورای نگهبان در تاریخ ۱۳۸۳/۸/۲۸ نظریه تفسیری خود را بدین شرح اعلام کرد؛ «با توجه به قرینه قوه مجریه در قسمت اخیر اصل ۱۷۰ قانون اساسی مقصود از تعبیر دولتی در این اصل قوه مجریه است.»

➤ حیطه یا گستره اختیارات دیوان عدالت اداری

- ۱- اختیارات دیوان عدالت اداری را اصل ۱۷۳ بیان می کند .
- ۲- تفسیر یک اصل از قانون اساسی نمی تواند با دیگر اصول قانون اساسی در تعارض باشد .
- ۳- جمله ۹۳/۸/۲۸ با رویه و عملکرد آینده و گذشته شورای نگهبان و دیوان عدالت اداری در تعارض است .

➤ عدم صلاحیت رسیدگی دیوان عدالت اداری

- ۱- دعاوی کیفری .
- ۲- دعاوی حقوقی از نقطه نظرات مسئولیت مدنی و نقطه نظر قراردادهای اعم از قراردادهای حقوق خصوصی .

➤ صلاحیت رسیدگی دیوان عدالت اداری

- ۱- تصمیمات ، اقدامات و آیین نامه های اداری .
- ۲- دیوان عدالت اداری در خصوص دعاوی ناشی از تخطی دستگاه های دولتی از قواعد حقوقی عمومی خودش را صالح به رسیدگی می داند.