**فصلنامه حقوق اداری**

**سال نهم، پاییز ۱۴۰۰، شماره ۲۸**

مقاله علمی پژوهشی

# اعاده به وضع سابق پس از نقض آراء محکومیت قطعی هیات های رسیدگی به تخلفات اداری

محمد نکوئی[۱]؛ ابراهیم خانزاده[۲]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۲۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۱۷

**چکیده**

در صورت نقض آراء هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری توسط دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت، برای جلوگیری از تضییع حقوق کارمند، بایستی اجرای رأی متوقف شود. پس از صدور رأی جدید، در صورت تبرئه متهم، تمام آثار رأی قبلی زایل و کارمند در موقعیت قبل از اجرای رأی قرار می‌گیرد و در مجازات‌هایی مانند اخراج و انفصال از خدمت، دوران عدم اشتغال جزو سابقه خدمت کارمند محسوب و حقوق آن دوران پرداخت خواهد گردید. در صورت محکومیت کارمند، اصولاً آثار رأی قبلی زایل شده و باید مجازات مقرر در رأی جدید اجرا شود. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در موارد تغییر یا تقلیل مجازات در رأی محکومیت جدید و با وجود لزوم اعاده به وضع سابق، در خصوص شرایط و چگونگی رفع اثر کامل از رأی قبلی، از جمله چگونگی احتساب دوران عدم اشتغال به عنوان سابقه خدمت و پرداخت حقوق این ایام، ابهاماتی وجود دارد. با توجه به اهمیت و تأثیر اعاده به وضع سابق در موقعیت اداری و اجتماعی کارمند، سؤال اصلی پژوهش به شرایط و چگونگی اعاده به وضع سابق کارمند پس از نقض آراء هیات‌های رسیدگی به تخلفات اداری اختصاص یافته است. بر این اساس در پژوهش حاضر، شرایط و چگونگی اعاده به وضع سابق در اثر نقض آراء قطعی هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری بوسیله دیوان عدالت اداری و هیأت عالی نظارت با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و اسنادی و با روش توصیفی ـ تحلیلی بیان می‌شود.

**واژگان کلیدی:** نقض رأی، اعاده به وضع سابق، هیات‌های رسیدگی به تخلفات اداری، دیوان عدالت اداری، هیأت عالی نظارت.

۱. دانش آموخته دکتری حقوق خصوصی دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول)؛ m.nekouie93@Gmail.com
۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی Ebikhan44@Gmail.com

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]

[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]

**مقدمه**

به موجب ماده ۲۱ قانون رسیدگی به تخلفات اداری و بند ۲ ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، یکی از صلاحیت‌های دیوان عدالت اداری، رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، منحصراً از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها می‌باشد. براساس ماده ۱۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، در صورتی که تصمیمات و اقدامات موضوع شکایت، موجب تضییع حقوق اشخاص شده باشد، شعبه رسیدگی‌کننده، حکم بر نقض رأی یا لغو اثر از تصمیم و اقدام مورد شکایت یا الزام طرف شکایت به اعاده حقوق تضییع شده، صادر می‌نماید.

علاوه بر دیوان عدالت اداری، هیأت عالی نظارت بر رسیدگی به تخلفات اداری، موضوع ماده ۲۲ قانون رسیدگی به تخلفات اداری نیز ا در صورت مشاهده موارد عدم رعایت قانون رسیدگی به تخلفات اداری و مقررات مشابه، اعمال تبعیض در اجرای قانون رسیدگی به تخلفات اداری و مقررات مشابه، کم‌کاری در امر رسیدگی به تخلفات اداری و موارد دیگر که هیأت بنا به مصالحی ضروری تشخیص دهد، می‌تواند تمام یا بعضی از تصمیمات هیأت‌ها را ابطال نماید. همچنین به استناد ماده ۲۴ قانون مذکور، اصلاح یا تغییر آرای قطعی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، صرفاً در مواردی که هیأت به اکثریت آراء تشخیص دهد که مفاد حکم صادر شده از لحاظ موازین قانونی (به لحاظ شکلی یا ماهوی) مخدوش می‌باشد، پس از تأیید هیأت عالی نظارت در خصوص مورد امکان پذیر است.

در صورتی که پس از رسیدگی دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت، رأی هیأت رسیدگی به تخلفات اداری نقض شود، به تبعیت از تغییر رأی، اجرای مجازات موضوع رأی تغییر یافته منتفی می‌شود. به‌عنوان مثال، چنانچه مجازات موضوع رأی قبل از تغییر، اخراج یا محرومیت از انتصاب به پست‌های حساس و مدیریتی بوده و پس از تغییر رأی به ترتیب به مجازات بازخریدی یا توبیخ کتبی با درج در پرونده استخدامی تغییر یابد؛ اجرای مجازات قبلی منتفی و مجازات جدید به مورد اجرا گذاشته می‌شود (نکوئی، ۱۳۹۸: ۳۰۴). در این صورت، ضرورت دارد که حسب مورد وضع کارمند به زمان قبل از اجرای رأی نقض شده برگردد. اعاده وضع به حال سابق[1] در اثر نقض رأی هیأت رسیدگی به تخلفات اداری، باید به گونه‌ای باشد که مستخدم را در موقعیتی قرار دهد که اگر رأی اجرا نمی‌شد، در آن موقعیت قرار می‌گرفت. زیرا اعاده وضع به حال سابق، تمام اقداماتی را که به منظور اجرای حکم صورت گرفته، زایل می‌سازد (. نظریه شماره ۷/۵۹۷۳ مورخ ۱۳۸۴/۸/۲۳ اداره کل حقوقی قوه قضائیه).

1. Restitutio in Integrum

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]

[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]

در امور حقوقی، در صورت نقض حکم دادگاه، طبق ماده ۳۹ قانون اجرای احکام مدنی اقدام می‌شود که براساس آن، هرگاه حکمی که به موقع اجرا گذاشته شده بر اثر فسخ یا نقض یا اعاده دادرسی به موجب حکم نهایی بلااثر شود، عملیات اجرایی به دستور دادگاه اجرا کننده حکم، به حالت قبل از اجرا بر می‌گردد و در صورتی که محکوم به عین معین بوده و استرداد آن ممکن نباشد، دادورز (مأمور اجرا) مثل یا قیمت آن را وصول می‌نماید. اعاده عملیات اجرایی به دستور دادگاه به ترتیبی که برای اجرای حکم مقرر است، بدون صدور اجرائیه به عمل می‌آید. در امور کیفری نیز براساس مواد قانونی مربوط و اصول و قواعد حاکم در این حوزه، در صورت نقض، حکم صادره بلااثر شده و وضع به حالت قبل از اجرا بر می‌گردد.

در حوزه رسیدگی به تخلفات اداری نیز در صورت نقض رأی هیأت رسیدگی به تخلفات اداری به‌وسیله دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت، باید وضعیت به حالت قبل از اجرای رأی بر گردد. لکن شرایط و چگونگی اعاده به وضع سابق، در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و مقررات مربوط به وضوح بیان نشده است. لذا سؤال این است که در صورت نقض رأی هیأت رسیدگی به تخلفات اداری به‌وسیله دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت، وضعیت کارمند و چگونگی برگشت وضع او به حالت قبل از اجرای رأی چگونه خواهد بود؟ پاسخ به این سؤال ایجاب می‌کند که شرایط و چگونگی برگشت وضع کارمند به حالت قبل از اجرای رأی، به دلیل وجود پاره‌ای ابهامات قانونی در این باره مورد بررسی قرار گیرد. نوشته حاضر از آن جهت اهمیت پیدا می‌کند که بیان شرایط و چگونگی برگشت وضع کارمند به حالت قبل از اجرای رأی، پس از نقض رأی هیأت رسیدگی به تخلفات اداری بوسیله دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت، می‌تواند به جلوگیری از تضییع حقوق کارمندان کمک کند.

در پژوهش حاضر با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و اسنادی و با روش توصیفی ـ تحلیلی، ابتدا اعاده به وضع سابق در بازه زمانی نقض رأی قطعی اول و صدور رأی قطعی دوم و سپس اعاده به وضع سابق پس از صدور رأی قطعی دوم در دو حالت برائت یا محکومیت متهم مورد بررسی قرار گرفته و در پایان نیز نتیجه بحث بیان می‌شود.

## ۱- اعاده به وضع سابق در بازه زمانی نقض رأی قطعی اول و صدور رأی قطعی دوم

طبق ماده ۳۰ آئین‌نامه اجرائی قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۳/۷/۲۷ هیأت وزیران با اصلاحات بعدی، بلاتکلیف گذاردن مستخدمان دولت در موارد طرح پرونده اتهامی آنان در هیأت‌ها یا صدور آرای غیرقطعی (قابل تجدید نظر) از سوی هیأت‌های بدوی و نیز در موارد نقض آرای قطعی هیأت‌ها از سوی دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت به هر عنوان مجوزی ندارد. پس در صورت نقض و ابطال آراء قطعی اجرا شده یا در جریان اجرای هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری بوسیله

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]

[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]

دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت و ارجاع آن به هیأت ذیربط جهت رسیدگی مجدد، اجرای رأی نقض شده متوقف و وضعیت محکوم علیه بایستی به موقعیت قبل از اجرای رأی هیأت بازگشته و پرونده توسط هیأت مرجوع الیه مورد رسیدگی مجدد قرار گیرد و رأی قطعی دوم از تاریخ ابلاغ به مستخدم به اجرا گذاشته می‌شود (نظر هیأت عالی نظارت مندرج در نامه شماره ۱۶۶۱۹۵/ ۱۶۰۴ مورخ ۱۱/۱/ ۱۳۸۵).

بازگشت به موقعیت قبل از اجرای رأی هیأت، به مفهوم تغییر وضعیت حقوقی ایجاد شده در اثر رأی منقوض، برحسب انواع مجازات‌های موضوع ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری متفاوت است. در مجازات‌هایی مانند مجازات‌های قطع کننده رابطه استخدامی شامل انفصال موقت، بازخرید خدمت، بازنشستگی، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی، تغییر وضعیت در اثر نقض رأی هیأت ایجاب می‌کند که ضمن متوقف شدن اجرای رأی منقوض، مستخدم مستنداً به ماده ۳۰ آئین‌نامه اجرائی قانون رسیدگی به تخلفات اداری، تعیین تکلیف و اعاده به خدمت شده و به استناد بندهای الف و ج ماده ۱۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری،[۱] به ترتیب در حالت آماده به خدمت به موجب ماده (۱۲۲) این قانون[۲] و ماده ۱۳ قانون رسیدگی به تخلفات اداری[۳] قرار گیرد و در صورت عدم امکان آماده به خدمت شدن به دلیل محدویت زمانی حداکثر سه ماه تا شش در ماده ۱۳ قانون رسیدگی به تخلفات اداری و یک سال در ماده ۱۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، باید در وضعیت اشتغال در یکی از پست‌های سازمانی قرار گیرد. در

---

۱. ماده ۱۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری: کارمندان رسمی دریکی از حالات ذیل قرار خواهند داشت:

الف- اشتغال در یکی از پست‌های سازمانی

ب- مرخصی استعلاجی، استحقاقی و بدون حقوق

ج- آماده به‌خدمت به موجب ماده (۱۲۲) این قانون

د- انتقال یا مأموریت به دستگاه‌های اجرائی دیگر و یا مأموریت آموزشی برای طی دوره‌های آموزش کوتاه مدت و یا کارآموزی.

هـ- انفصال موقت یا دائم و یا اخراج به‌موجب احکام قطعی مراجع قضائی و یا هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری ویا احکام ماده (۹۱) این قانون.

و- استعفاء و بازخریدی به موجب احکام مذکور دراین قانون و قانون رسیدگی به تخلفات اداری.

ز- سایر حالات که در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و سایر قوانین پیش‌بینی شده است.

۲ - ماده ۱۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری: کارمندان رسمی دستگاه‌های اجرائی در حالت زیر به صورت آماده به خدمت، که مدت آن حداکثر یک سال خواهد بود در می‌آیند.

۱- انحلال دستگاه اجرائی ذی ربط. ۲- حذف پست سازمانی کارمندان. ۳- نبود پست سازمانی بعد از اتمام مأموریت یا مرخصی بدون حقوق. ۴- کارمندانی که براساس تصمیم مراجع مذکور در هیات رسیدگی به تخلفات اداری یا مراجع قضائی از خدمت معلق یا آماده به خدمت شده باشند.

۳ - ماده ۱۳ قانون رسیدگی به تخلفات اداری: وزراء یا معاونان آنان در صورت تفویض وزیر، رییس مجلس شورای اسلامی، بالاترین مقام سازمان‌های مستقل دولتی و سایر دستگاه‌های موضوع تبصره ۱ ماده ۱ این قانون، شهردار تهران، استانداران و رؤسای دانشگاه‌ها و مراکز مستقل آموزش عالی و تحقیقاتی و معاونان آنان می‌توانند کارمندانی را که پرونده آنان به هیأتهای رسیدگی ارجاع شده یا می‌شود را حداکثر به مدت سه ماه آماده به خدمت نمایند.

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]

[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]

مجازات‌های غیرقطع کننده رابطه استخدامی، شامل مجازات‌های توبیخ کتبی با درج در پرونده استخدامی، کسر حقوق و فوق‌العاده شغل یا عناوین مشابه، تغییر محل جغرافیایی خدمت، تنزل مقام و یا محرومیت از انتصاب به پست‌های حساس و مدیریتی و تنزل یک یا دو گروه و یا تعویق در اعطای یک یا دو گروه، به استثنای مجازات اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی که با توجه به عدم ترتب هرگونه آثار استخدامی اقدامی لازم نیست، اجرای رأی نقض شده متوقف و وضعیت مستخدم باید بر اساس رأی جدیدالصدور تعیین تکلیف شود.

طبق ماده ۳۱ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری، فوت متهم موجب توقف رسیدگی و صدور رأی می‌شود و در صورتی که کارمند در طول تحمل مجازات‌های بندهای «ج»، «د» و «ز» ماده ۹ قانون فوت شود، اعمال مجازات‌های یاد شده متوقف شده و حالت استخدامی کارمند از زمان فوت به حالت قبل از تعیین مجازات اعاده می‌شود. حکم این ماده مانع از ارسال پرونده به مراجع قضایی در سایر موارد نیست. برابر ماده ۳۷ دستورالعمل رسیدگی به تخلفات اداری، فوت متهم موجب توقف رسیدگی و صدور رأی می‌گردد و به موجب ماده ۳۸ دستورالعمل رسیدگی به تخلفات اداری، هرگاه کارمند قبل از انقضاء مهلت تجدیدنظر فوت نماید پرونده مختومه و حالت استخدامی وی از تاریخ فوت به حالت قبل از صدور رأی برمی‌گردد و رأی هیأت بدوی هیچ‌گونه تأثیری در وضعیت وی نخواهد داشت. از ماده ۳۱ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری و مواد ۳۷ و ۳۸ دستورالعمل رسیدگی به تخلفات اداری مستفاد می‌شود که فوت کارمند متهم در اثناء رسیدگی به تخلف او در این مرحله نیز همانند مرحله رسیدگی قبل از صدور رأی منقوض، موجب توقف رسیدگی و مختومه شدن پرونده در هیأت‌ها می‌شود. زیرا مجازات برای تنبیه کارمند متخلف است که با فوت او اعمال مجازات منتفی می‌گردد (نکوئی، ۱۳۹۹: ۱۰۵) و اصولاً قانون رسیدگی به تخلفات اداری، شامل مستخدمینی است که در قید حیات می‌باشند و رسیدگی به اتهامات مستخدمین متوفی که امکان دفاع و اعتراض به تصمیمات و آراء قابل شکایت برای آنها متصور نیست، خلاف موازین قانونی و منطق قضایی می‌باشد (دادنامه شماره ۱۲۰ مورخ ۹/۱۲/ ۱۳۷۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری).

هم چنین، اگر در بازه زمانی نقض رأی اول و صدور رأی قطعی دوم، کارمند از جهت سنوات خدمت یا سن در شرایط بازنشستگی قرار گرفته و با رعایت تبصره ماده ۱۶ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری[1] بازنشسته شود یا بازنشستگی به موجب الزام قانونی و بازنشستگی اجباری باشد، با بازنشسته شدن کارمند، حالت اشتغال او به پایان می‌رسد (صادقی مقدم و میرزاده، ۱۳۹۲: ۱۸۶) و در صورتی که پرونده مستخدم در حال رسیدگی در هیأت بوده و او قبل از صدور رأی بازنشسته شود، در غیر

---

۱. تبصره ماده ۱۶ آیین نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری: درمواردی که پرونده متهم در هیأت‌ها تحت رسیدگی است، هرگونه تصمیم‌گیری نسبت به حالت استخدامی وی منوط به کسب نظر از بالاترین مقام دستگاه یا نماینده وی است.

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]

[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]

موارد مقرر در ماده ۱۵ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، بازنشستگی او سبب توقف رسیدگی به پرونده اتهامی می‌شود (دبیرخانه هیأت عالی نظارت، ۱۳۸۳: ۲). بنابراین، پرونده متهم مختومه و از دستور رسیدگی خارج می‌شود و به تبع آن محاسبه حقوق بازنشستگی براساس وضع سابق بر رأی صدور رأی و فارغ از هرگونه محکومیتی صورت می‌گیرد. همین حکم در مورد باز خریدی و استعفای کارمند متهم در این مرحله از رسیدگی نیز با رعایت مفاد تبصره ماده ۱۶ آیین‌نامه اجرایی قانون و پس از کسب نظر از بالاترین مقام دستگاه یا نماینده وی در هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری جاری است و به دلیل عدم امکان اعمال مجازات‌های مقرر در ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، پرونده مختومه و ادامه رسیدگی منتفی خواهد شد (دبیرخانه هیأت عالی نظارت، ۱۳۸۳: ۲۹ و نکوئی، ۱۳۹۹: ۱۰۵). لذا اثر محکومیت قبلی پس از نقض رأی و به دلیل صادر نشدن رأی جدید از بین رفته و وضع سابق اعاده می‌شود.

به هرحال، پس از نقض یا تغییر آراء هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری توسط دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت و قبل از صدور رأی جدید، علی‌الاطلاق اجرای مجازات‌های یازده گانه موضوع ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری متوقف شده و رأی قطعی صادره پس از رسیدگی مجدد از سوی هیأت مرجوع‌الیه از تاریخ ابلاغ به مستخدم به مورد اجرا گذاشته می‌شود. لذا رأی نقض شده فاقد هرگونه ترتب آثار محکومیت در مورد کارمندی است که رأی محکومیت وی توسط دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت نقض گردیده است.

## ۲. اعاده به وضع سابق پس از صدور رأی قطعی دوم

قبلاً اشاره شد که در صورت نقض آراء قطعی اجرا شده یا در جریان اجرای هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری به‌وسیله دیوان عدالت اداری و هیأت عالی نظارت، وضعیت محکوم علیه بایستی به موقعیت قبل از اجرای رأی نقض شده بازگشته و پرونده توسط هیأت مرجوع الیه مورد رسیدگی مجدد قرار گیرد. رأی هیأت مرجوع الیه پس از رسیدگی مجدد، ناظر بر برائت یا محکومیت متهم است که اعاده به وضع سابق، در دو حالت برائت یا محکومیت کارمند پس از رسیدگی مجدد، جداگانه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

### ۱-۲. اعاده به وضع سابق در صورت برائت متهم در رأی قطعی دوم

پس از نقض رأی قطعی هیأت رسیدگی به تخلفات اداری به‌وسیله دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت، چنانچه هیأت مرجوع‌الیه پس از رسیدگی مجدد، طبق رأی جدید متهم را از اتهام یا اتهامات انتسابی تبرئه نماید، در این صورت وضعیت او طبق ماده ۲۰ قانون رسیدگی به تخلفات اداری تعیین تکلیف می‌شود که به موجب آن: به آن دسته از کارمندانی که پرونده آنان در هیأت‌های پاکسازی و

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]

[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]

بازسازی سابق و هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مطرح و به دلیل عدم صدور رأی یا قطعیت نیافتن رأی یا نقض رأی صادر شده در دیوان عدالت اداری، در هیأت‌های رسیدگی تخلفات اداری مورد رسیدگی قرار گرفته و منجر به برائت آنان گردیده، حقوق مبنا یا عنوان مشابه دوران عدم اشتغال به مأخذ آخرین پست سازمانی که قبل از این دوران، تصدی آن را به عهده داشته‌اند، پرداخت خواهد گردید و در صورت عدم برائت دوران عدم اشتغال شاغلان جزو سابقه خدمت آنان محسوب نمی‌شود و طبق بند « د» ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری عمل می‌شود.

مستفاد از مواد ۱۰۷ و تبصره‌های ۱ و ۲ ماده ۱۲۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶ و ماده ۲۰ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، مصوب ۱۳۷۲ و تبصره ۳ ماده ۲۳ آیین‌نامه اجرایی قانون گزینش کشور، مصوب ۱۳۷۵، در مواردی که کارمند استحقاق دریافت حقوق و مزایا را دارد، بر اساس آخرین حقوق و مزایای مربوط به زمان خدمت وی، پرداخت می‌شود و حقوق مزبور بر اساس حقوق و مزایای آخرین پست سازمانی وی قابل پرداخت خواهد بود، به عبارت دیگر به کارمند یاد شده در دوران عدم اشتغال نیز همانند دیگر کارکنان در وضعیت مشابه به مانند آخرین پست سازمانی حقوق مزبور پرداخت خواهد شد (نظریه شماره ۳۰۷/۹۸/۷ مورخ ۶/۶ ۱۳۹۸/ اداره کل حقوقی قوه قضاییه) ولی فوق‌العاده شغل قابل مطالبه و قابل پرداخت نمی‌باشد. زیرا کارمند در مدت مزبور در شغلی که فوق‌العاده آن را مطالبه می‌کند، انجام وظیفه نکرده است و طبق تبصره ۲ ماده ۳۸ قانون استخدام کشوری، فوق‌العاده شغل فقط در مدتی قابل پرداخت است که مستخدم رسمی در شغلی که فوق‌العاده مزبور به آن تعلق می‌گیرد، انجام وظیفه کند (رأی وحدت رویه شماره ۸۷/۷۴- ۱۳۷۴/۱۰/۱۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری). در نتیجه شرط پرداخت حقوق و مزایای مربوط به مستخدم تحت تعقیب اداری در مدت عدم اشتغال به خدمت، منوط به صدور حکم قطعی برائت او در هیأت رسیدگی به تخلفات اداری است.

هم‌چنین مفاد رأی قطعی هیأت تجدیدنظر رسیدگی به تخلفات اداری، مبنی بر لزوم اعاده شاکی به خدمت و عدم محکومیت او به تحمل مجازات‌های اداری، محمول بر برائت نامبرده از تخلفات منتسبه می‌باشد و آثار استخدامی مربوط به مستخدم دولت بر آن مترتب می‌شود (رأی وحدت رویه شماره ۱۳۳– ۱۳۷۹/۰۴/۰۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری).

وضعیت حقوق و مزایای کارمند در ایام تعلیق از طرف مقامات قضایی، تابع مقررات کیفری مربوط و رأی مرجع قضایی مربوط می‌باشد و کارگزینی اداره یا سازمان مربوط مستقیماً و رأساً براساس نظر مرجع قضایی ذیصلاح در این باره اقدام می‌کند. مثل عدم اشتغال موضوع ماده ۷ قانون تشدید مجازات مرتکبین ارتشاء، اختلاس و کلاه‌برداری که به موجب ماده مذکور، در هر مورد از بزه‌های مندرج در این قانون که مجازات حبس برای آن مقرر شده، در صورتی که مرتکب از مأمورین مذکور در این قانون باشد، از تاریخ صدور کیفرخواست از شغل خود معلق خواهد شد. دادسرا مکلف است صدور کیفر خواست را به

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]

[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]

اداره یا سازمان ذیربط اعلام دارد. در صورتی که متهم به موجب رأی قطعی برائت حاصل کند ایام تعلیق جزء خدمت او محسوب و حقوق و مزایای مدتی را که به علت تعلیقش نگرفته، دریافت خواهد کرد.

همچنین، در صورتی که کارمند دولت (کارمند دانشگاه دولتی) که مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری است، به موجب رأی مرجع قضایی ذی‌ربط، استحقاق دریافت حقوق و مزایای ایامی که اشتغال به کار نداشته است (ایام غیبت موجه) را داشته باشد، کلیه حقوق و مزایای قانونی وی قابل پرداخت است؛ به استثنای مواردی که به کارمند به اقتضای شرایط انجام کار به صورت مستمر پرداخت می‌گردد؛ مانند فوق‌العاده‌های اضافه‌کاری، مأموریت، ایاب و ذهاب، تغذیه، عیدی و پاداش، حق حضور در جلسات کمیته‌ها و شوراها که این موارد جزو حقوق مکتسبه کارمند غایب نبوده و قابل پرداخت نمی‌باشد (نظریه شماره ۳۰۷/۹۸/۷- ۶/۶/ ۱۳۹۸ اداره کل حقوقی قوه قضاییه).

### ۱-۱-۲. اعاده به وضع سابق در مجازاتهای قطع کننده رابطه استخدامی در صورت برائت

آنچه به استناد ماده ۲۰ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، در صورت تبرئه مستخدم و اعاده به وضع سابق گفته شد، ناظر به ایام عدم اشتغال او در اثر اجرای مجازات‌های پنجگانه قطع کننده رابطه استخدامی، موضوع ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری[۱] شامل: انفصال موقت، بازخرید خدمت، بازنشستگی، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی است که در همه انواع این مجازات‌ها، در صورت حصول برائت در رسیدگی مجدد، دوران عدم اشتغال از تاریخ اجرای رأی قطعی تا تاریخ نقض آن، جزو سوابق خدمتی محسوب و حقوق این ایام بر اساس حقوق و مزایای آخرین پست سازمانی وی قابل پرداخت خواهد بود که احکام اعاده به وضع سابق در این مجازات‌ها به تفکیک از قرار زیر است:

---

۱. ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری: تنبیهات 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 دستگاههای دولتی و دستگاههای 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 هیأت صادرکننده رأی **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- اخراج از دستگاه متبوع **ک**- انفصال دائم از خدمات دولتی و دستگاههای مشمول این قانون.

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]

[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]

**- انفصال موقت از یک ماه تا یک سال**

حسب ماده ۲۰ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، باید حقوق دوران عدم اشتغال به کارمند موصوف پرداخت گردد و علاوه بر پرداخت حقوق معوقه کارمند تبرئه شده، ایام انفصال او نیز جزو سابقه خدمت محاسبه می‌شود (نظریه شماره ۴۴۰۷/۷ مورخ ۱۳۷۸/۸/۱۱ اداره کل حقوقی قوه قضائیه). لذا در مجازات انفصال موقت از یک ماه تا یک سال، با نقض رأی و اشتغال مجدد فرد براساس رأی جدید، آثار مجازات قبلی بطور کامل زایل می‌شود.

**- بازخرید خدمت**

ابطال حکم بازخرید خدمت مستخدم رسمی مفید عدم قطع رابطه استخدامی او با واحد دولتی متبوع می‌باشد و با فرض استمرار رابطه استخدامی و اینکه عدم اشتغال درخصوص مورد مستند به فعل مستخدم نبوده است، احتساب مدت عدم اشتغال بخدمت ناشی از باز خرید خدمت غیرقانونی از لحاظ بازنشستگی با پرداخت کسور قانونی موافق مقررات بوده (دادنامه شماره ۱۹۵ مورخ ۱۳۷۴/۱۱/۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری) و ایام عدم اشتغال از تاریخ اجرای رأی قطعی تا تاریخ نقض آن، با مسترد نمودن مبالغ دریافتی بابت بازخریدی توسط مستخدم، جزو سوابق خدمتی محسوب و حقوق این ایام بر اساس حقوق و مزایای آخرین پست سازمانی وی قابل پرداخت خواهد بود.

**- 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

ایام عدم اشتغال از تاریخ اجرای رأی قطعی تا تاریخ نقض آن، جزو سوابق خدمتی محسوب و حقوق این ایام بر اساس حقوق و مزایای آخرین پست سازمانی وی قابل پرداخت خواهد بود. علاوه بر آن، حقوق بازنشستگی و پاداش پایان خدمت توسط مستخدم مسترد و یک یا دو گروه کسر شده به حالت قبل از تاریخ اجرای رأی قطعی برمی گردد.

**- اخراج از دستگاه متبوع**

همانند انفصال موقت، حسب ماده ۲۰ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، باید حقوق دوران عدم اشتغال به کارمند موصوف پرداخت گردد و علاوه بر پرداخت حقوق معوقه کارمند تبرئه شده، دوران عدم اشتغال او نیز جزو سابقه خدمت محاسبه می‌شود.

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]

[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]

**- انفصال دائم از خدمات دولتی و دستگاههای مشمول این قانون**

همانند انفصال موقت، حسب ماده ۲۰ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، باید حقوق دوران عدم اشتغال به کارمند موصوف پرداخت گردد و علاوه بر پرداخت حقوق معوقه کارمند تبرئه شده، ایام انفصال او نیز جزو سابقه خدمت محاسبه می‌شود.

## ۲-۱-۲. اعاده به وضع سابق در مجازات‌های غیر قطع کننده رابطه استخدامی در صورت برائت

در شش نوع از انواع مجازات‌های یازده گانه موضوع ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، شامل اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی، توبیخ کتبی با درج در پرونده استخدامی، کسر حقوق و فوق‌العاده شغل یا عناوین مشابه، تغییر محل جغرافیایی خدمت، تنزل مقام و یا محرومیت از انتصاب به پست‌های حساس و مدیریتی و تنزل یک یا دو گروه و یا تعویق در اعطای یک یا دو گروه، به دلیل اشتغال کارمند محکوم در طول ایام اجرای مجازات‌های مزبور، موضوع عدم اشتغال از تاریخ اجرای رأی قطعی تا تاریخ نقض آن و در نتیجه احتساب سوابق خدمتی مطرح نیست و در صورت برائت متهم در رأی جدید، اعاده به وضع سابق در این مجازات‌ها به ترتیب زیر است:

**- اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی**

هدف قانون‌گذار از قید بدون درج در پرونده، فقدان ترتب هرگونه آثار بر محکومیت بند الف ماده ۹ قانون بوده است (محمدی، ۱۳۹۵: ۱۴) و ضبط یا عدم ضبط نسخه‌ای از رأی هیأت در پرونده استخدامی موضوعیتی ندارد بلکه مهم همان عدم ترتب آثار بر این نوع مجازات از جمله محرومیت مستخدم محکوم به مجازات مذکور از دریافت پاداش خدمت به هنگام بازنشستگی[1] و سلب امتیازات مکتسبه کارمند صرفاً به استناد تنبیه اخطار کتبی بدون درج در پرونده است، اگرچه رأی هیأت در پرونده استخدامی درج شده باشد (نکوئی، ۱۳۹۹: ۱۰۳) و کارگزینی نمی‌تواند صرفاً به استناد تنبیه اخطار کتبی بدون درج در پرونده، دیگر امتیازات مکتسبه کارمند را از وی سلب کند و در صورت معرفی کارمندی به عنوان کارمند نمونه کشوری، کارگزینی به استناد تنبیه اخطار کتبی بدون درج در پرونده نمی‌تواند وی را از این حق محروم نماید (نظریه شماره ۷/۵۱۳۱ — ۱۳۸۷/۰۸/۲۰ اداره حقوقی قوه قضائیه).. بنابراین، با توجه به عدم ترتب هرگونه آثار استخدامی، در صورت برائت مستخدم، اقدامی در خصوص اعاده به وضع سابق متصور نیست.

---

۱- طبق ماده ۲ اصلاحی قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوبه ۱۳۸۱/۰۱/۲۱، به ازای هربار محکومیت اداری در ده سال آخر خدمت، یک ماه از پاداش خدمت مستخدم کسر می‌شود.

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]

[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]

**- توبیخ کتبی با درج در پرونده استخدامی**

این مجازات در پاداش خدمت به هنگام بازنشستگی مؤثر است و در مورد نحوه اجرای مجازات نیز ضبط و نگهداری رأی ابلاغ شده در پرونده پرسنلی متهم کفایت می‌کند (دبیرخانه هیأت عالی نظارت، ۱۳۸۳: ۳۲). بنابراین، در صورت برائت مستخدم، در خصوص اعاده به وضع سابق صرِف صدور حکم کارگزینی مبنی بر نقض رأی صادره و درج در پرونده استخدامی کفایت دارد.

**- کسر حقوق و فوق‌العاده شغل یا عناوین مشابه حداکثر تا یک سوم از یک ماه تا یک سال**

در صورت برائت مستخدم، برای اعاده به وضع سابق، با صدور حکم کارگزینی مربوط مبالغ کسر شده باید به مستخدم مسترد شود. در مجازات کسر حقوق و فوق‌العاده شغل یا عناوین مشابه حداکثر تا یک سوم از یک ماه تا یک سال، با استرداد کسور مربوط آثار مجازات قبلی از بین رفته و مراد حاصل است.

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

در صورت برائت مستخدم، برای اعاده به وضع سابق، در صورت عدم اتمام مدت محکومیت، با صدور حکم کارگزینی مربوط مستخدم باید به محل خدمت قبل از اجرای رأی قطعی نقض شده باز گردد. در این صورت و نیز در صورت اتمام مدت اجرای مجازات، بایستی مابه‌التفاوت مبالغ کسر شده یا کاهش یافته از حقوق مستخدم در اثر اجرای مجازات به او مسترد شود. در مجازات تغییر محل جغرافیایی خدمت به مدت یک تا پنج سال، با نقض رأی و توقف اجرای مجازات (بازگشت به محل خدمت). در صورت عدم اتمام مدت یا اتمام مدت اجرای مجازات، استرداد مابه‌التفاوت مبالغ کسر شده از فرد، ناشی اجرای مجازات در ایام تحمل آن موجب رفع بخشی از آثار اجرای مجازات قبلی خواهد بود...

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

در این بند، دو نوع مجازات متفاوت تنزل مقام و محرومیت از انتصاب به پست‌های حساس و مدیریتی پیش‌بینی شده است که احکام خاص هریک جداگانه بیان می‌شود.

**- تنزل مقام**

در مواردی تغییر پست سازمانی و تنزل مقام بنا به مصالح اداری و اقتضائات سازمانی مادام که منجر به تغییر در طبقه و رتبه شغلی نگردد، از اختیارات دستگاه متبوع مستخدم است (دادنامه‌های شماره ۴۲۷ مورخ ۴۲۲ مورخ ۱۳۹۰/۱۰/۵ و ۶۶۸ مورخ ۱۳۹۸/۴/۱۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری هیأت عمومی

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]
[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]

دیوان عدالت اداری) ولی در مجازات تنزل مقام، مقام کارمند در اجرای رأی هیأت رسیدگی به تخلفات اداری تنزل پیدا می‌کند و تنزل مقام با کاهش حقوق و مزایا به عنوان یکی از تبعات اعمال مجازات همراه است. لذا در صورت برائت مستخدم، با صدور حکم کارگزینی مربوط وضعیت او باید به موقعیت قبل از اجرای رأی نقض شده برگردد و در صورت عدم امکان انتصاب به مقام قبلی بنابر مصالح و مقتضیات اداری، در هر صورت آثار مادی ناشی از اجرای مجازات در بازه زمانی اجرا تا نقض رأی باید جبران شود.

**- محرومیت از انتصاب به پست‌های حساس و مدیریتی**

در این نوع مجازات دو حالت قابل تصور است. حالت اول، کارمند در زمان لازم‌الاجرا شدن رأی در پست‌های حساس و مدیریتی نباشد که در این صورت، به موجب رأی هیأت، او از انتصاب به آن پست محروم می‌شود. حالت دوم، کارمند در زمان لازم‌الاجراء شدن رأی در پست‌های حساس و مدیریتی باشد که در این صورت، اجرای رأی الزاماً مستلزم تغییر سمت کارمند به مشاغل غیر حساس و غیر مدیریتی در دستگاه‌های دولتی است (رأی وحدت رویه شماره ۳۳۹ مورخ ۱۳۸۸/۰۴/۲۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری). در این نوع مجازات نیز همانند مجازات تنزل مقام، با صدور حکم کارگزینی مربوط وضعیت او باید به موقعیت قبل از اجرای رأی نقض شده برگردد و در صورت عدم امکان انتصاب به مقام قبلی بنا بر مصالح و مقتضیات اداری، در هر صورت آثار مادی ناشی از اجرای مجازات در بازه زمانی اجرا تا نقض رأی باید جبران شود و در مورد انتصاب به پست‌های حساس و مدیریتی در آینده نیز محرومیت لغو می‌شود.

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

در این بند، دو نوع مجازات متفاوت تنزل یک یا دو گروه و تعویق در اعطای یک یا دو گروه پیش بینی شده است که احکام خاص هریک جداگانه بیان می‌شود.

**- تنزل یک یا دو گروه**

در صورت برائت در جریان تحمل مجازات، با صدور حکم کارگزینی مربوط اجرای مجازات تنزل گروه متوقف و یک یا دو گروه تنزل یافته اعاده می‌شود. در این صورت و نیز در صورت اجرای مجازات و اتمام مدت آن قبل از نقض رأی و برائت کارمند در رأی جدید، ضمن اعاده یک یا دو گروه تنزل یافته، آثار ناشی از اجرای رأی باید جبران و وجوه متعلقه به کارمند پرداخت شود.

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]

[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]

**- تعویق در اعطای یک یا دو گروه**

در صورت برائت مستخدم به موجب رأی جدید و در صورت تعویق و عدم اعطای یک یا دو گروه در اجرای رأی قبلی، با صدور حکم کارگزینی مربوط الزام به تأخیر و تعویق در اعطای یک یا دو گروه مرتفع و آثار ناشی از تأخیر و تعویق در اعطای گروه در بازه زمانی تأخیر اعمال شده در اجرای رأی هیأت باید جبران و وجوه متعلقه به کارمند پرداخت شود. در مجازات تنزل یک یا دو گروه و یا یک یا دو گروه به مدت یک یا دو سال با اعطای گروه (طبقه) کسر شده و جبران آثار مادی ناشی از آن (پرداخت وجوه مربوط) و در تعویق در اعطای گروه (طبقه) رفع آثار در صورت عدم اخذ به موقع گروه یا طبقه و اعطای آن و جبران آثار مادی در بازه زمانی تأخیر اعمال شده، موجب رفع آثار خواهد.

**۲-۲- اعاده به وضع سابق در صورت محکومیت متهم در رأی قطعی دوم**

در صورتی که به دلیل نقض رأی صادر شده در دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت، پرونده متهم در هیأت رسیدگی تخلفات اداری مورد رسیدگی مجدد قرار گرفته و منجر به محکومیت دوباره وی گردد، طبق ماده ۲۰ قانون رسیدگی به تخلفات اداری با او رفتار می‌شود که به موجب آن: به آن دسته از کارمندانی که پرونده آنان در هیأت‌های پاکسازی و بازسازی سابق و هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مطرح و به دلیل عدم صدور رأی یا قطعیت نیافتن رأی یا نقض رأی صادر شده در دیوان عدالت اداری، در هیأت‌های رسیدگی تخلفات اداری مورد رسیدگی قرار گرفته و منجر به برائت آنان گردیده حقوق مبنا یا عنوان مشابه دوران عدم اشتغال به مأخذ آخرین پست سازمانی که قبل از این دوران، تصدی آن را به عهده داشته‌اند، پرداخت خواهد گردید و در صورت عدم برائت دوران عدم اشتغال شاغلان جزو سابقه خدمت آنان محسوب نمی‌شود و طبق بند « د» ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری عمل می‌شود.[۱]

بنابراین، در صورت محکومیت متهم به یکی از مجازات‌های اداری، طبق ذیل ماده ۲۰ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، دوران عدم اشتغال شاغلان جزو سابقه خدمت آنان محسوب نمی‌شود و در این صورت، پرداخت حقوق مبنا و یا عنوان مشابه به او جواز قانونی ندارد و شرط احتساب ایام عدم

---

۱. بند «د» ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵: حال تعلیق، وضع مستخدمی است که طبق حکم مقامات صلاحیت‌دار به علت صدور کیفر خواست از طرف مقامات قضایی یا به علت تصمیم دادگاه اداری در حدود تبصره ۴ ماده ۵۹ این قانون از ادامه خدمت ممنوع می‌شود. لازم به یادآوری است که ماده ۵۹ قانون استخدام کشوری و تبصره‌های آن ملغی و در حال حاضر رسیدگی به تخلفات اداری مستخدمین طبق قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۹/۷ صورت می‌گیرد.

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]
[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]

اشتغال، برائت مستخدم است (رأی وحدت رویه شماره ۴۳۸– ۱۳۸۰/۱۲/۲۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری و نظریه شماره ۷/۸۱۵۰– ۱۳۸۶/۱۲/۰۶ اداره حقوقی قوه قضائیه)

ممکن است، مرجع قضایی در رسیدگی به اصل جرم، کارمند را تبرئه ولی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری رأی بر محکومیت صادر نمایند. در این صورت، چنانچه عدم اشتغال کارمند به لحاظ بازداشت وی بوده باشد، ایام بازداشت براساس مفاد حکم صادره از سوی مرجع قضایی تعیین تکلیف می‌شود. ولی تکلیف بقیه مدت عدم اشتغال، به موجب رأی صادره از سوی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و طبق مفاد ماده ۲۰ قانون رسیدگی به تخلفات اداری تعیین می‌گردد (دبیرخانه هیأت عالی نظارت، ۱۳۸۳:، ۱۶) که در صورت برائت ایام عدم اشتغال جزء سابقه خدمت محسوب و حقوق ایام مذکور نیز به او پرداخت می‌شود ولی در صورت محکومیت اداری، ایام عدم اشتغال جزء سابقه خدمت محسوب نشده و حقوق ایام مذکور نیز به او پرداخت نخواهد شد.

یکی از موضوعات مهم در صورت محکومیت متهم در رأی جدید، ابقاء، تغییر یا تقلیل میزان مجازات محکوم‌علیه در مجازات‌های دارای مدت معین، شامل کسر حقوق و فوق‌العاده شغل، انفصال موقت، تغییر محل جغرافیایی خدمت، محرومیت از انتصاب به پست‌های حساس و مدیریتی و تنزل یک یا دو گروه است که هیأت‌ها اختیاری در زمینه احتساب ایام قبلی به‌عنوان بخشی از مدت زمان مجازات پیش‌بینی شده در رأی جدید را ندارند و مجازات اجرا شده قبلی مجدداً با شرایط و مدت جدید به مورد اجرا گذاشته می‌شود. چه بسا افرادی در اجرای رأی قطعی، تمام یا بخشی از مجازات را تحمل می‌کنند ولی رأی صادره پس از اجرا یا در جریان اجرا، در دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت نقض شده و مدت مجازات در نظر گرفته شده در رأی جدید همان مدت مجازات قبلی یا خفیف‌تر و کمتر از آن است و بایستی رأی قطعی دوم از تاریخ ابلاغ به مستخدم به اجرا گذاشته می‌شود.

قبلاً اشاره شد که در صورت نقض رأی به‌وسیله دیوان عدالت اداری و هیأت عالی نظارت و ارجاع آن به هیأت ذیربط جهت رسیدگی مجدد، اجرای رأی نقض شده متوقف و وضعیت محکوم علیه بایستی به موقعیت قبل از اجرای رأی نقض شده بازگشته و رأی قطعی دوم از تاریخ ابلاغ به مستخدم به اجرا گذاشته می‌شود. مثلاً در مجازات انفصال موقت، مدت مجازات شش ماه بوده که به دلیل نقض رأی صادر شده در دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت، پرونده متهم در هیأت رسیدگی تخلفات اداری مورد رسیدگی مجدد قرار گرفته و با رفع ایرادات مورد نظر دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت، در فرض نقض رأی به دلیل نقص در تحقیقات، مجازات در رأی جدید همان مجازات پیش‌بینی شده در رأی قبلی با همان مدت یا کمتر از آن است و رأی انفصال مجدداً و بدون احتساب مدت اجرا شده در جریان اجرای رأی نقض شده، از تاریخ ابلاغ به مستخدم به اجرا گذاشته می‌شود که این امر خلاف عدالت است. لذا عدالت ایجاب می‌کند که هیأت ها اختیار احتساب ایام قبلی به عنوان بخشی از مدت زمان مجازات

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]

[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]

پیش‌بینی شده در رأی جدید را داشته باشند و از این طریق از تضییع احتمالی حقوق محکوم‌علیه جلوگیری شود.

### ۳- تأثیر اعاده به وضع سابق در آثار تبعی مجازات قبلی

در مباحث قبلی اشاره شد که اعاده وضع به حال سابق، در اثر نقض رأی هیأت رسیدگی به تخلفات اداری، باید به گونه‌ای باشد که مستخدم را در موقعیتی قرار دهد که اگر رأی اجرا نمی‌شد، در آن موقعیت قرار می‌گرفت. زیرا اعاده وضع به حال سابق، تمام اقداماتی را که به منظور اجرای حکم صورت گرفته، زایل می‌سازد. لذا در صورت نقض و ابطال آراء قطعی اجرا شده یا در جریان اجرای هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری به‌وسیله دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت و ارجاع آن به هیأت ذیربط جهت رسیدگی مجدد، اجرای رأی نقض شده متوقف و وضعیت محکوم علیه بایستی به موقعیت قبل از اجرای رأی هیأت بازگشته و پرونده توسط هیأت مرجوع‌الیه مورد رسیدگی مجدد قرار گیرد و رأی قطعی دوم از تاریخ ابلاغ به مستخدم به اجرا گذاشته می‌شود (نظر هیأت عالی نظارت مندرج در نامه شماره ۱۶۶۱۹۵/ ۱۶۰۴ مورخ ۱۱/۱/ ۱۳۸۵) و رأی قطعی دوم ملاک عمل خواهد بود و این امر علاوه بر رفع آثار اصلی و مستقیم ناشی از انواع مجازات‌های موضوع ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری که تفصیل آن در مباحث قبلی بیان شد، باید زوال سایر آثار تبعی مجازات قبلی را نیز در پی داشته باشد.

از جمله اینکه محکومیت کارمند به یکی از انواع مجازات‌های موضوع ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، به استثنای مجازات اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی، در محرومیت او از دریافت پاداش پایان خدمت او مؤثر است. درحکم مقرر در ماده ۲ اصلاحی قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت مصوبه ۱۳۸۱/۰۱/۲۱ مصرح است که: به ازای هربار محکومیت اداری در ده سال آخر خدمت، یک ماه از پاداش خدمت مستخدم کسر می‌شود. نظر به این‌که حکم مقنن در خصوص مورد با رعایت ضوابط و شرایط مقرر در آن لازم‌الاجراء می‌باشد، بنابراین پرداخت پاداش خدمت به هنگام بازنشستگی بطور کامل، مشروط و مقید به عدم محکومیت انتظامی یا اداری مشمولین قانون مزبور در ده سال آخر خدمت است (رأی وحدت رویه شماره ۳۰۴ – ۱۳۸۷/۰۵/۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری). بنابراین، در صورت نقض و ابطال آراء قطعی اجرا شده یا در جریان اجرای هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری بوسیله دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت و برائت کارمند محکوم در رأی قطعی دوم یا تغییر و تقلیل مجازات قبلی به مجازات اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی، محرومیت او از دریافت پاداش پایان خدمت منتفی است و در صورت بازنشستگی او در اثر اجرای رأی نقض شده با مجازاتی غیر از مجازات اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی و محرومیت او از دریافت پاداش پایان خدمت، باید پاداش پایان خدمت به او پرداخت شود.

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]
[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]

## نتیجه گیری

هدف از اعاده به وضع سابق، ترمیم آثار رأی غیر قانونی و نقض شده هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و اصلاح بی‌عدالتی از طریق اعاده وضعیت موجود به وضعیت قبل از اجرای رأی است. بنابراین، اعاده وضعیت سابق متهم در اثر نقض آراء هیأت بوسیله دیوان عدالت اداری و هیأت عالی نظارت، باید به گونه‌ای باشد که او را در موقعیتی قرار دهد که اگر رأی اجرا نمی‌شد، در آن موقعیت قرار می‌گرفت. اعاده به وضع سابق پس از نقض رأی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و در دو مقطع، پس از نقض رأی اول و قبل از صدور رأی دوم و پس از صدور رأی دوم مطرح می‌شود. پس از نقض رأی اول و تا زمان صدور رأی دوم، اجرای مجازات موضوع رأی منقوض منتفی و کارمند در حالت آماده به خدمت و در صورت عدم امکان آماده به خدمت شدن به دلیل محدویت زمانی، در وضعیت اشتغال در یکی از پست‌های سازمانی قرار می‌گیرد. در مقطع پس از صدور رأی جدید، چگونگی اعاده به وضع سابق در دو حالت برائت یا محکومیت کارمند متفاوت است. چنانچه هیأت مرجوع‌الیه پس از رسیدگی مجدد، متهم را از اتهام یا اتهامات انتسابی تبرئه نماید، با اعاده به وضع سابق، تمام اقداماتی که به منظور اجرای حکم صورت گرفته، زایل می‌شود. در این صورت، حقوق مبنا یا عنوان مشابه دوران عدم اشتغال در مجازات‌های قطع کننده رابطه استخدامی به مأخذ آخرین پست سازمانی که کارمند قبل از این دوران، تصدی آن را به عهده داشته است، پرداخت خواهد گردید و در صورت محکومیت متهم به یکی از مجازات‌های اداری، باید مجازات موضوع رأی جدیدالصدور اجرا شود و در این حالت، دوران عدم اشتغال جزو سابقه خدمت کارمند محسوب نمی‌شود و پرداخت حقوق مبنا و یا عنوان مشابه به او جواز قانونی ندارد و شرط احتساب ایام عدم اشتغال، برائت مستخدم است.

به هرحال، رأی نقض شده فاقد هرگونه ترتب آثار محکومیت در مورد کارمندی است که رأی محکومیت وی توسط دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت نقض گردیده است. اما ابهام، نقص و خلاء در مستندات قانونی و رویه قضایی در مورد شرایط و چگونگی اعاده به وضع سابق کارمندی که به اشتباه یا در اثر تقصیر عوامل دست اندرکار در دستگاه ذیربط، تعقیب یا مجازات شده ولی از اتهام یا اتهامات انتسابی تبرئه گردیده است، بازگرداندن موقعیت، شأن و جایگاه از دست رفته او به وضع سابق، جبران زیان‌های مادی و معنوی ناشی از ایراد اتهام ناروا در پی برائت او، رفع محرومیت تبعی ناشی از آن و چگونگی تسری اجرای اصل ۱۷۱ قانون اساسی به نظام رسیدگی به تخلفات اداری که در آن تأکید شده است: «هرگاه در اثر تقصیر یا اشتباه قاضی در موضوع یا در حکم یا در تطبیق حکم بر مورد خاص، ضرر مادی یا معنوی متوجه کسی گردد، در صورت تقصیر، 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». از موضوعاتی است که در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و مقررات مربوط، سازوکاری برای آن پیش‌بینی

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]

[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]

نشده است و رویه قضایی نیز در این مورد وجود ندارد. در حالی که با توجه به اهمیت موضوع، مطرح بودن و کثرت موارد در اثر نقض آراء هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، پرداختن به آن برای پیشگیری از تضییع حقوق کارمندان در مواد نقض رأی و تغییر یا تقلیل مجازات، لازم و ضروری است، سازوکارهای مناسب برای اعاده حیثیت و جبران ضرر و زیان‌های مادی و معنوی آنان در بازنگری قانون رسیدگی به تخلفات اداری و مقررات مربوط مورد پیش‌بینی قرار گیرد. لذا این موارد به عنوان موضوعات قابل بحث برای تحقیقات بعدی دیگر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود تا در تحقیقات خود آنها را مستقلاً و به تفصیل مورد بررسی قرار دهند.

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]

[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]

## فهرست منابع

### الف. کتب

امامی، محمد. استوار سنگری، کورش (۱۳۹۲)، حقوق اداری، جلد اول، تهران: نشر میزان. چاپ شانزدهم.
جعفری لنگرودی، محمد جعفر (۱۳۸۸)، مبسوط در ترمینولوژی حقوق، چاپ چهارم، جلد دوم، تهران: گنج دانش.
دبیرخانه هیات عالی نظارت (۱۳۸۳)، مجموعه پاسخ به ۲۴۸ سؤال در مورد قانون رسیدگی به تخلفات اداری.
رستمی، ولی، آقایی طوق، مسلم، لطفی، حسن (۱۳۸۸)، دادرسی عادلانه در مراجع اختصاصی اداری، تهران: نشر گراش، چاپ اول.
شمس، عبداله (۱۳۸۱)، آیین دادرسی مدنی، ج دوم، چاپ دوم، تهران: نشر میزان.
صادقی مقدم، محمد حسن، میرزاده کوهشاهی، نادر (۱۳۹۲)، آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
طباطبایی موتمنی، منوچهر (۱۳۷۸)، حقوق اداری، سمت.
کاتوزیان، ناصر (۱۳۹۳)، مقدمه علم حقوق، چاپ نود و ششم، تهران: شرکت سهامی انتشار.
کردنائیج، کورش (۱۳۸۴)، تخلفات اداری کارکنان دولت و نحوه رسیدگی به آن، چاپ اول، تهران: انتشارات آرون.
کریم زاده، سیف اله (۱۳۷۸)، شرح قانون رسیدگی به تخلفات اداری، چاپ اول، قم: انتشارات دارالفکر.
گرجی، علی اکبر، فتحی، یونس، (۱۳۹۴) آسیب شناسی فرایند دادرسی در هیات های رسیدگی به تخلفات اداری: تاملی پیرامون یک الگوی مطلوب، فصلنامه حقوق اداری، سال سوم، شماره ۹.
محمدی لویه، قدیر (۱۳۸۶)، راهنمایی رسیدگی به تخلفات اداری، چاپ اول، تهران: آثار اندیشه.
محمدی، مختار (۱۳۹۵)، مجموعه کامل قوانین و مقررات محشای رسیدگی به تخلفات اداری، چاپ چهارم، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
مدنی، جلال‌الدین (۱۳۶۸)، آیین دارسی مدنی، چاپ دوم، جلد دوم، تهران: گنج دانش.
موسی زاده، رضا (۱۳۸۲)، حقوق اداری کلیات و ایران، چاپ پنجم، تهران: نشر میزان
میر حسینی، سید حسن، عباسی، محمود (۱۳۸۸)، حقوق و تخلفات اداری، چاپ سوم، تهران: انتشارات حقوقی.
نکوئی، محمد (۱۳۹۹) آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان دولت، تهران: انتشارات جنگل.
نکوئی، محمد (۱۳۹۹) تحلیل تخلفات و مجازاتهای اداری کارمندان دولت، تهران: انتشارات جنگل.
نکوئی، محمد (۱۳۹۸)، «بررسی موارد توقف رسیدگی و اجرای مجازات در تخلفات اداری»، فصلنامه حقوق اداری، سال هفتم، شماره ۲۱.
هداوند؛ مهدی، آقایی طوق، مسلم (۱۳۸۹)، دادگاه‌های اختصاصی اداری، تهران: انتشارات خرسندی، چاپ اول.

### ب. منابع اینترنتی:

سامانه اداره کل حقوقی قوه قضاییه edarehoquqy.eadl.ir
سامانه دیوان عدالت اداری https://divan-edalat.ir
سامانه معاونت حقوقی قوه قضاییه https://mh-gh.eadl.ir
سامانه ملی قوانین و مقررات http://qavanin.ir

[ Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2024-04-25 ]

[ DOI: 10.52547/qjal.9.28.213 ]