Study of principles and rules governing administrative penalties: A comparison with criminal penalties

Mohammad Nekouie[1], Seyed Mohammad Seyed Hashemi[2]
1. Graduated with a PhD. in Private Law from Shahid Beheshti University, Tehran, Iran, (corresponding author). m.nekouie93@gmail.com
2. PhD. student in Private law, Islamic Azad University, Science and Research Department, Tehran, Iran, m.seidhashemi123@gmail.com

Date Received 2022/03/18
Date of correction 2022/6/2
Date of Release 2022/07/11

Abstract

Administrative penalties follow principles and rules, some of which are derived from the principles and rules governing criminal penalties and shared with them, and some of which, according to the relevant laws, belongs for administrative penalties themselves and disobservance of these facfors will lead to decision disapprobation in Administrative Justice court and Supreme Supervisory Board . Due to the effect of administrative penalties on the social, occupational and personal life status of employees as well as criminal penalties, in this study, the degree of compliance of the principles and rules governing administrative penalties with criminal penalties and ambiguities of specific principles and rules of administrative penalties have been investigated. Findings of this study using library and documentary sources and descriptive-analytical method show that the principles and rules governing administrative penalties in most cases are consistent with the principles and rules governing criminal penalties.

However, due to some important differences in the field of administrative and criminal penalties, this compliance is not absolute and in some cases this compliance either does not exist or has been adapted incomplete. also in some cases principles and rules specific to administrative penalties are amblguous and incomplete Which has made it necessary to review the administrative offenses trial law.

Key words: Administrative offenses, Criminal penalties, Administrative penalties, Administrative offenses trial boards,

Copyright© 2021, the Authors This open-access article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License which permits Share (copy and redistribute the material in any medium or format) and Adapt (remix, transform, and build upon the material) under the AttributionNonCommercial terms.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

فصلنامه حقوق اداری
سال نهم، تابستان ۱۴۰۱، شماره ۳۱
مقاله علمی پژوهشی

بررسی اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌های اداری: مقارنه با مجازات‌های کیفری

محمد نکوئی[۱]؛ سید محمد سید هاشمی[۲]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۲۷
تایخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۲۰

چکیده

مجازات‌های اداری از اصول و قواعدی تبعیت می‌کنند که برخی از آنها منبعث از اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌های کیفری و مشترک با آنها و برخی نیز براساس قوانین مربوط، اختصاص به خود مجازات‌های اداری دارد و عدم رعایت آنها از سوی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری موجب نقض آراء در دیوان عدالت اداری و هیأت عالی نظارت خواهد شد. به سبب تأثیر مجازات‌های اداری در موقعیت اجتماعی، شغلی و زندگی شخصی کارمندان همانند مجازات‌های کیفری، در این پژوهش میزان انطباق اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌های اداری با مجازات‌های کیفری و ابهامات اصول و قواعد اختصاصی مجازات‌های اداری مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌های این پژوهش با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و اسنادی و با روش توصیفی ـ تحلیلی نشان می‌دهد که اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌های اداری در اکثر موارد با اصول و قواعد حاکم بر مجازاً های کیفری منطبق می‌باشد. لکن به دلیل وجود برخی تفاوت‌های مهم در حوزه مجازات‌های اداری و کیفری، این انطباق مطلق نیست و در مواردی این انطباق یا وجود ندارد یا به صورت ناقص مورد اقتباس قرار گرفته است. هم چنین، برخی اصول و قواعد اختصاصی مجازات‌های اداری مبهم و ناقص است که بازنگری در قانون رسیدگی به تخلفات اداری را ضروری ساخته است.

واژگان کلیدی: تخلفات اداری، مجازات‌های کیفری، مجازات‌های اداری، هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری

۱. دانش‌آموخته دکتری حقوق خصوصی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران؛ (نویسنده مسئول)
m.nekouie93@gmail.com
۲. دانشجوی دکتری حقوق خصوصی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.
m.seidhashemi123@gmail.com

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

مقدمه

هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، در اعمال و اجرای مجازات‌های اداری در مورد کارمندان متخلف باید اصول و قواعد مشترک بین مجازات‌های کیفری و اداری و اصول و قواعد اختصاصی مجازات‌های اداری را رعایت کنند در غیر این صورت، آراء آنها در دیوان عدالت اداری و هیأت عالی نظارت نقض خواهد شد. رعایت نشدن اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌ها و در نتیجه نقض آراء هیأت‌ها به‌دلیل آن، به عنوان مسئله‌ای مطرح است که منجر به تضییع حقوق کارمند متهم، تحمیل هزینه و صرف وقت کارمند و سازمان ذیربط می‌شود.

در آثار مربوط به حوزه حقوق اداری و مخصوصاً نظام رسیدگی به تخلفات اداری، چندان به اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌های اداری کارمندان و آثار مترتب بر آنها و مقارنه و تطبیق با اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌های کیفری پرداخته نشده است و تنها در برخی تألیفات به صورت پراکنده و بدون تفکیک به آنها اشاره شده است. به‌عنوان نمونه در بخش نخست کتاب اصول حقوق اداری در پرتو آراء دیوان عدالت اداری، تألیف دکتر هداوند و دکتر مشهدی، مفاهیم، مبانی نظری و تحولات اصول کلی حقوق اداری و در بخش دو نیز مهمترین اصول کلی حقوق اداری مانند اصل قانونی بودن، اصل برابری، اصل تناسب، اصل بی‌طرفی، اصل سرعت در پاسخگویی، اصل استماع و ارائه دلایل و مبانی تصمیم بررسی شده است یا در کتاب آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت، نوشته دکتر صادقی مقدم و دکتر میرزاده کوهشاهی، آیین رسیدگی به تخلفات اداری، انواع تخلفات و مجازات‌های اداری به صورت کلی مورد بحث قرار گرفته است. وجه تمایز اثر حاضر با کتب و مقالات مرتبط با حوزه رسیدگی به تخلفات اداری، آن است که مشخصاً به مقارنه و تطبیق اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌های اداری با اصول حاکم بر مجازات‌های کیفری و اصول و قواعد اختصاصی مجازات‌های اداری پرداخته است.

دسته‌بندی اصول و قواعد حاکم بر مجازات در نظام رسیدگی به تخلفات اداری در یک مجموعه، انطباق آنها با اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌های کیفری، ضرورت بحث حاضر را نشان می‌دهد. نوشته حاضر از آن جهت اهمیت پیدا می‌کند که با رعایت اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌های اداری، ضمن تضمین حقوق متهم، آراء هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در دیوان عدالت اداری و هیأت عالی نظارت بر رسیدگی به تخلفات اداری، کمتر در معرض نقض قرار می‌گیرد و آشنایی هیأت‌ها با آنها، می‌تواند به رعایت عدالت و ایجاد توازن میان حقوق کارمند و سازمان مربوط و برخورد مؤثر با تخلفات اداری و از بین رفتن زمینه‌های نقض آراء هیأت‌ها در دیوان عدالت اداری و هیأت عالی نظارت و جلوگیری از تحمیل هزینه و وقت بیشتر به کارمند و سازمان ذیربط در اثر نقض رأی کمک کند.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

سوالی که مطرح می‌شود، این است که به چه میزانی بین اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌های اداری با مجازات‌های کیفری انطباق وجود دارد؟ اصول و قواعد اختصاصی مجازات‌های اداری و ویژگی آنها از چه قرار است؟ به منظور پاسخ به سوالات این پژوهش، با فرض این که این انطباق مطلق نیست و برخی اصول و قواعد اختصاصی مجازات‌های اداری نیز مبهم است، میزان انطباق اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌های اداری با اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌های کیفری و ابهامات اصول و قواعد اختصاصی مجازات‌های اداری با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و اسنادی و با روش توصیفی ـ تحلیلی مورد نقد و بررسی قرار می‌گیرد. به همین منظور، در قسمت اول مقاله، اصول و قواعد مشترک بین مجازات‌های اداری و کیفری و در قسمت دوم، اصول و قواعد اختصاصی مجازات‌های اداری و در پایان نیز نتیجه بحث بیان می‌شود.

۱. اصول و قواعد مشترک بین مجازات‌های اداری و کیفری

در مواردی تسری اصول و قواعد مهم و مبنایی حاکم بر مجازات‌های کیفری به حوزه تخلفات و مجازات‌های اداری ضروری است. زیرا یکسری اصول و قواعد درنظام دادرسی اعم از حقوقی، کیفری و اداری وجود دارند که تضمین‌گر یک دادرسی منصفانه هستند و بدون توجه و ارتباط به این امر که کدام نوع مراجع و دعاوی جهت رسیدگی‌ها مطرح هستند، اعمال می‌شوند. اصولی که رعایت آن‌ها در راستای نیل به مقصود یعنی رسیدگی منصفانه و عادلانه بر هر مرجع قضاوتی و ترافعی از جمله هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری لازم‌الرعایه است و در صورت نبود آن‌ها نمی‌توان امیدی به رسیدن به مقصود داشت (گرجی و فتحی،۱۳۹۴: ۲۸) و به همین علت هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری باید آنها را در مورد اعمال مجازات درباره کارمندان متخلف رعایت کنند که ذیلاً به آنها اشاره می‌شود.

۱-۱. اصل برائت

اصل برائت امروزه یکی از اصول اساسی حاکم بر حقوق، اعم از حقوق کیفری و حقوق غیرکیفری، است (رحمدل،۱۳۸۷: ۱۲۶) و با توجه به اهمیت آن معمولاً در قوانین اساسی کشورها هم ذکر می‌شود. در زمینه بین‌المللی نیز طبق بند ۱ ماده ۱۱ اعلامیه جهانی حقوق بشر: هر کس به بزهکاری متهم شده باشد، بی‌گناه محسوب خواهد شد تا وقتی که در جریان یک دعوای عمومی که در آن کلیه تضمین‌های لازم برای دفاع او تأمین شده باشد، تقصیر او قانوناً محرز گردد. مطابق ماده ۱۹ اعلامیه حقوق بشر اسلامی: متهم بی‌گناه است تا آنکه محکومیت او از راه محاکمه عادلانه‌ای که همهٔ تضمین‌ها برای دفاع او فراهم شده باشد، ثابت گردد. همچنین، برابر ماده ۱۱ میثاق بین‌المللی

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

حقوق مدنی و سیاسی: هر کس به ارتکاب جرمی متهم شده باشد، حق دارد، بی‌گناه فرض شود تا این که مقصر بودن او بر طبق قانون محرز گردد.

اصل برائت به‌عنوان یک حکم کلی اختصاص به حقوق کیفری ندارد بلکه به همه امور از جمله به تخلفات اداری نیز تسری می‌یابد و اعمال آن در رسیدگی به تخلفات کارمندان نیز لازم است (یاوری،۱۳۸۷: ۲۴۲). بنابراین، با توجه به آنچه گفته شد و با استفاده از ملاک اصل ۳۷ قانون اساسی، می‌توان گفت که اصل، برائت است و هیچ کارمندی از نظر قانون رسیدگی به تخلفات اداری متخلف شناخته نمی‌شود، مگر این‌که تخلف او در هیأت رسیدگی به تخلفات اداری ثابت گردد. بر این اساس، در حوزه رسیدگی به تخلفات اداری نیز، طبق ماده ۲۳ دستورالعمل رسیدگی به تخلفات اداری، اصل بر برائت است. بنابراین چنانچه پرونده کارمند درهیأت تحت رسیدگی باشد، باید از طریق اقامه دلایل مستند و رسیدگی به آنها و رعایت مقررات مربوط متخلف بودن وی احراز گردد، در غیر این صورت حکم به برائت کارمند صادر خواهد شد.

۲-۱. اصل قانونی بودن جرائم و مجازات‌ها (اصل قانونی بودن تخلفات و مجازات‌های اداری)

امروزه اصل قانونی بودن جرم و مجازات در حقوق کیفری، یکی از مهمترین تضمین‌های حکومت‌های دموکراتیک برای حمایت از شهروندان محسوب می‌شود. درج عناوین مجرمانه در مجموعه‌های قوانین جزایی و تعیین میزان مجازات برای عمل یا رفتاری که از سوی قانونگذار جرم دانسته شده، این امکان را به شهروند می‌دهد که براساس باید و نبایدهای قانونی، رفتار خود را تنظیم نماید. همچنین وفق قاعده عقلایی قبح عقاب بلابیان هر عاقلی وظیفه را منوط به اظهار آن می‌کند. مصون بودن از تعرض و حق بر داشتن بسیاری از حقوق بنیادین انسان در قانون اساسی نیز بر همین مبناست (احمدی، شریف شاهی و شمعی،۱۳۹۷: ۶۱).

در نظام حقوقی ایران اصل قانونی بودن جرائم و مجازات‌ها در اصل ۳۶ قانون اساسی و ماده ۲ قانون مجازات اسلامی به‌عنوان یکی از اصول اساسی و بنیادین در حقوق کیفری پذیرفته شده است. به موجب این اصل، جرائم و مجازات‌ها می‌بایست از قبل در قانون پیش‌بینی شده باشد و هیچ فعل و ترک فعلی مادامی که در قانون جرم تلقی و برای آن تعیین مجازات نشده باشد، جرم نبوده و قابل مجازات نمی‌باشد و انجام آن برای هر کس مباح است.

طبق بند ۲ ماده ۱۱ اعلامیه جهانی حقوق بشر: هیچ‌کس برای انجام یا عدم انجام عملی که در موقع ارتکاب آن عمل به موجب حقوق ملی یا بین‌المللی جرم شناخته نمی‌شده است، محکوم نخواهد شد. به همین طریق هیچ مجازاتی شدیدتر از آنچه در موقع ارتکاب جرم بدان تعلق می‌گرفت، درباره احدی اعمال نخواهد شد

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

یکی از نقدهای وارده به قانون رسیدگی به تخلفات اداری، این است که برخلاف قانونگذاریِ کیفری که دقیقاً مجازات متناسب با هرجرم لحاظ شده است، در ماده ۸ مصادیق تخلفات و در ماده ۹ قانون مزبور، مجازات‌های اداری بدون بیان مراتب و طبقه‌بندی آنها احصاء شده است. در حالی که تخلفات مذکور در این ماده دارای ماهیت متفاوت و از جهت تعیین مجازات مناسب، پیش‌بینی مراتب و طبقه‌بندی آنها لازم بوده است. یکی از معیارهای طبقه‌بندی تخلفات پیش‌بینی شده در قانون، طبقه‌بندی از حیث ضعف و شدت و آثار سوء اداری و اجتماعی آنها است تا بتوان برای تخلفات شدید مجازات سنگین و برای تخلفات ضعیف مجازات سبک‌تر پیش‌بینی کرد تا از این طریق دادرسی منصفانه و تناسب بین تخلف و مجازات تأمین شود، ولی در قانون مذکور این امر رعایت نشده است.

عدم تعیین رابطه مستقیم میان نوع تخلف و میزان مجازات استحقاقی، علاوه بر این‌که خلاف اصول دادرسی عادلانه است، وسیله اعمال تفاسیر مختلف و سلیقه شخصی و نقض حقوق مستخدمین و اعمال مجازاتی غیرعادلانه و نامناسب با تخلف ارتکابی را فراهم می‌آورد. در اینجا حداقل قانون‌گذار می‌توانست مقرر نماید که دسته‌ای از مجازات‌ها و تنبیهات (به ویژه تنبیهات شدید) متوجه دسته مشخصی از تخلفات است (امامی و استوار سنگری، ۱۳۹۲: ۲۶۱) و احتمال دارد هیأت‌ها به هنگام رسیدگی به تخلفات اداری مشابه آرای گوناگون صادر نمایند که چنین کارکردهایی بی‌گمان ارزش کار و رأی هیأت‌ها را پایین می‌آورد، مستخدمان را ناخشنود می‌کند و نبودن اعتماد، هیأت‌ها را در تصمیم‌گیری سست و متزلزل می‌سازد (عمید زنجانی و موسی زاده، ۱۳۸۹: ۲۱۵).

مع‌الوصف، در تخلفات و مجازات‌های اداری نیز به تبعیت از اصل قانونی بودن جرائم و مجازات‌ها، باید گفت که هر رفتاری اعم از فعل یا ترک فعل که در قانون به عنوان تخلف اداری تلقی و برای آن مجازات تعیین شده است، تخلف محسوب می‌گردد. در نتیجه این اصل، بدون پیش‌بینی قانونگذار هیچ تخلف و هیچ مجازاتی ممکن نیست. طبق ماده ۲ دستورالعمل رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۸/۸/۴، تخلف اداری عبارت است از ارتکاب اعمال و رفتار نادرست توسط مستخدم و عدم رعایت نظم و انضباط اداری که منحصر به موارد مذکور در قانون رسیدگی به تخلفات اداری می‌باشد و به موجب تبصره ۴ ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، 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 نتیجه هم تخلفات و هم مجازات‌های اداری باید مبتنی بر قانون رسیدگی به تخلفات اداری باشد.

۳-۱. اصل فردی کردن مجازات‌ها

اصل فردی کردن مجازات به معنای اعمال مجازات و هرگونه واکنشی است که متناسب با شخصیت و ویژگی‌های جسمانی، روانی و اجتماعی افراد می‌باشد و توسط قانونگذار و مقامات

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

قضائی (اعم از مقامات تعقیب کننده جرم و قاضی صادرکننده رأی (و مقامات اجرای حکم مقرر و مورد حکم قرار می‌گیرد که ممکن است موجب تخفیف و تشدید مجازات و بعضاً موجب عدم اجرای مجازات و حتی عدم تعقیب کیفری شخص و ...گردد. بنابراین، در راستای اعمال این اصل بنیادین، عواملی همچون شخصیت، جنسیت، سن، خصوصیات، انگیزه و داعی مرتکب، اوضاع و احوال وقوع جرم نظیر رفتار و گفتار تحریک‌آمیز مجنی علیه شدت ارتکاب جرم و وجود حالت خطرناک در فرد مدنظر قرار می‌گیرد (مقدسی و فقیهی، ۱۳۹۴: ۲۵).

در خصوص اصل فردی کردن مجازات، حکمی در قانون رسیدگی به تخلفات اداری وجود ندارد ولی به موجب ماده ۲۱ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری هیأت پس از اتمام رسیدگی و ملاحظه اسناد و مدارک موجود در پرونده و توجه کامل به مدافعات متهم و مواردی از جمله میزان زیان وارد شده (اعم از مادی و معنوی) به دولت یا اشخاص حقیقی یا حقوقی، آثار سوء اجتماعی و اداری، موقعیت و سوابق کارمند و وجود یا فقدان سوءنیت وی اقدام به صدور رأی و اتخاذ تصمیم می‌کند. منظور از موقعیت کارمند، وضعیت شغلی و اجتماعی او است. مثل داشتن سوابق درخشان کاری و منشاء خدمات برجسته بودن یا داشتن اعتبار و جایگاه ویژه در سازمان و بین همکاران و اجتماع و منظور از سوابق کارمند، سوابق کاری، زندگی، اخلاقی، حسن شهرت و سنوات خدمت، داشتن سابقه محکومیت یا عدم محکومیت در هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری است (نکوئی، ۱۳۹۲: ۹۲).

بنابراین، در صدور آرای هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، توجه به موقعیت و سوابق کارمند الزامی است و جهاتی نظیر آن، همچون سکونت در مناطق محروم یا برخوردار، وضعیت تأهل و عائله‌مندی، وضعیت معیشتی، برخورداری از امتیازات قانونی اجتماعی مانند ایثارگری باید در تعیین تنبیه اداری، لحاظ گردد.[۱]

٤-۱. اصل شخصی بودن مجازات‌ها

به موجب این اصل هرگاه شخصی مرتکب جرمی شود، مجازات آن فقط نسبت به شخص مرتکب جرم قابل اعمال است و به اطرافیان، خانواده و اقربای او نباید سرایت نکند بلکه آثار مجازات باید معطوف به خود مجرم شود. در حقوق جزا به موجب ماده ۱۴۱ قانون مجازات اسلامی: «مسئولیت کیفری شخصی است» و این حکم قانونی از اصل شخصی بودن مسئولیت کیفری که از اصول مسلم حقوق جزا است، نشأت گرفته است. در فقه قاعده وزر به عنوان یکی از قواعد فقهی با اصل شخصی

۱. دبیرخانه هیأت عالی نظارت "شیوه نامه تکمیل فرم مخصوص رأی و تنظیم گردش کار آن"مصوب ۱۳۹۲/۱۰/۸.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

بودن مجازات‌ها در حقوق کیفری قابل انطباق است و مبنای آن از جمله آیه «ولاتزر وازره وزر اُخری[۱]» است که براساس آن، هیچ کس بار گناه دیگری را به دوش نمی‌کشد.

در حوزه تخلفات اداری در خصوص اصل شخصی بودن مجازات‌ها می‌توان به ماده ۱۱ قانون رسیدگی به تخلفات اداری استناد کرد که به موجب آن: برای کارمندانی که با حکم مراجع قضایی یا با رأی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری یا هیأت‌های بازسازی و پاکسازی سابق محکوم به اخراج یا انفصال دائم از خدمات دولتی شده یا می‌شوند، در صورت داشتن بیش از ۱۵ سال سابقه خدمت و ۵۰ سال سن، به تشخیص هیأت‌های تجدیدنظر رسیدگی به تخلفات اداری مربوط، برای معیشت خانواده آنان مقرری ماهانه که مبلغ آن از حداقل حقوق کارمندان دولت تجاوز نکند، برقرار می‌گردد. این مقرری از محل اعتبار وزارتخانه یا موسسه مربوط پرداخت می‌شود و در صورت رفع ضرورت به تشخیص هیأت مزبور، قطع می‌شود. چگونگی اجرا و مدت آن طبق آیین‌نامه اجرایی این قانون است.

همچنین، فوت کارمند به موجب ماده ۳۱ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری، موجب توقف اجرای مجازات می‌شود. طبق ماده مذکور، "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".

بنابراین، همانند مجازات‌های کیفری، با فوت کارمند به دلیل شخصی بودن مجازات، تداوم اعمال و اجرای مجازات‌های اداری نیز منتفی است. لکن باید گفت که توقف اجرای مجازات‌های اداری در اثر فوت متهم یا محکوم علیه، مجازات‌هایی را شامل می‌شود که دفعتاً قابل اعمال نیستند، بنابراین، در سایر مجازات‌ها مانند بازخریدی، بازنشستگی، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی، این اصل اجرا نمی‌شود.

۵-۱. اصل تناسب

تناسب در لغت به معنی نسبت و رابطه میان دو کس یا دو چیز (معین، ۱۳۸۱: ۴۸۷)، باهم نسبت داشتن، نسبت یافتن با یکدیگر، مانند هم شدن، میان دو شخص یا دو چیز نسبت و رابطه وجود داشتن (عمید، ۱۳۸۹: ۳۶۷) و مترادف سنخیت، هماهنگی و سازگاری است. از نظر اصطلاحی نیز می‌توان گفت که تناسب بین جرم و مجازات به معنی سنخیت، هماهنگی و سازگاری بین جرم و مجازات و رابطه‌ای است میان آن دو که بر مبنای نوع و میزان صدمه وارده، اهمیت مطلق و نسبی جرائم، نوع جرم ارتکابی، خصوصیات شخصیتی مجرم و بزه دیده تعیین می‌شود. براین اساس،

---

۱. در قرآن مجید، آیه «و لا تزر وازره وزر اخری» پنج بار در سوره‌های زیرتکرار شده است: آیه ۱۶۴ انعام، آیه ۱۵ اسراء، آیه ۱۸ فاطر، آیه ۷ زمروآیه ۳۸ نجم.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

مجازات زمانی متناسب خواهد بود که یک نیاز مبرم اجتماعی، ضرورت وجودی آن را برای رسیدن به هدفی مشروع در جامعه توجیه کند و بتواند نوعی تعادل و توازن میان حقوق فرد و اجتماع ایجاد کند (رحیمی‌نژاد و حبیب‌زاده، ۱۳۸۷: ۱۳۱). در نتیجه میزان مجازات به شدت جرم ارتکابی و نتایج زیانبار آن بستگی دارد. هر چقدر شدت جرم و نتایج زیانبار آن شدیدتر باشد، مجازات شدیدتر و در صورت کم بودن شدت جرم و آثار زیانبار آن، مجازات نیز سبک‌تر خواهد بود و در تعیین کیفر مناسب به عنوان ضرورتی اجتماعی، اهمیت و شدت جرم ارتکابی، شخصیت بزهکار و اوضاع و احوالی که تحت تأثیر آن جرم ارتکاب یافته، مؤثر است (گلدوزیان،۱۳۷۷: ۳۱۵). در اجرای این اصل، شدت مجازات باید میزان تقبیح یا عدم تأیید رفتار مجرمانه را نشان دهد و با مقدار تقبیح یا عدم تأیید افزایش یابد و عدم تأیید و تقبیح نیز باید متناسب با شدت جرم افزایش یابد، به عبارت دیگر هر چه جرم شدیدتر باشد، مجازات شدیدتری نیز خواهد داشت و باید بین شدت جرم ارتکاب یافته و مجازات معین شده، همبستگی وجود داشته باشد (رحمدل، ۱۳۸۹: ۵۰). اصل تناسب جرم و مجازات در حقیقت از نتایج عدالت پروردگار است. افزون بر این، مجازات بر اساس ضرورت، تشریع گردیده و خلاف اصل تلقی می‌گردد. بنابراین، در اعمال آن باید به قدر لازم اکتفا گردد و هم چنان که در خوراندن دارو به بیمار به اندازه نیاز بسنده می‌شود، در مجازات نیز باید تناسب بین مجازات و جرم مطمح‌نظر قرار گیرد (قربان نیا، ۱۳۷۷: ۴۲۹).

حوزه‌ی مهم دیگری که اصل تناسب در آن کاربرد دارد، تنبیهات انضباطی و در مواردی است که مجازات اتخاذی بر مبنای یک خطای فاحش اعمال شده باشد یا به عبارت دیگر، تصمیمات اتخاذی آشکارا نامناسب باشد (زارعی و مرادی برلیان، ۱۳۹۳: ۱۵۵ و ۱۶۹). به‌عنوان مثال مجازات کم کاری یا سهل‌انگاری در انجام وظایف محول شده، موضوع بند ۱۴ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، نباید با مجازات انجام ندادن آن به طور کلی یکسان باشد. بنابراین، آنچه در مورد اهمیت و ضرورت رعایت اصل تناسب بین جرم و مجازات گفته شد، در رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان نیز مصداق پیدا می‌کند و در نتیجه رعایت تناسب بین تخلف و مجازات توسط هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در تعیین میزان مجازات کارمندان متخلف، به تبعیت از اصل تناسب جرم و مجازات، به عنوان یـکی از اصـول حاکم بر تعیین مجازات‌ها درحقوق کیفری، امری قطعی است و به استناد این اصل، باید گفت که میزان مجازات اداری کارمندان متخلف به شدید و خفیف بودن تخلف ارتکابی آنان بستگی دارد و با هر تخلفی باید متناسب با شرایط آن برخورد شود.

هرچند در قانون رسیدگی به تخلفات اداری، درباره تناسب تخلف و مجازات تصریحی وجود ندارد ولی از ماده ۲۱ آیین‌نامه اجرایی قانون مزبور، لزوم رعایت تناسب بین تخلف ارتکابی از سوی کارمند و مجازات اعمال شده از سوی هیأت‌ها قابل استنباط است (صادقی‌مقدم و میرزاده، ۱۳۹۲: ۱۸۲). به موجب این ماده، هیأت پس از اتمام رسیدگی و ملاحظه اسناد و مدارک موجود در پرونده و توجه

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

کامل به مدافعات متهم و مواردی از جمله میزان زیان وارد شده (اعم از مادی و معنوی) به دولت یا اشخاص حقیقی یا حقوقی، آثار سوء اجتماعی و اداری، موقعیت و سوابق کارمند و وجود یا فقدان سوءنیت وی اقدام به صدور رأی و اتخاذ تصمیم می‌کند. رأی هیأت‌ها باید مستدل و مستند به قانون و مقررات مربوط بوده و حاوی تخلفات منتسب به متهم، نام و نام خانوادگی و امضای اعضای رأی‌دهنده در زیر رأی صادر شده باشد. بر این اساس، رعایت تناسب بین تخلف و مجازات در آراء هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، الزامی است وعدم رعایت تناسب یکی از دلایل نقض آراء هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در دیوان عدالت اداری و هیأت عالی نظارت به شمار می‌رود. به موجب ماده ۲۱ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری، هیأت‌ها در صدور رأی و تعیین نوع و میزان مجازات متهم، باید به موارد زیر توجه نمایند:

۱-۵- ۱. میزان زیان وارده

هرچند در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و مقررات مشابه، تعریفی از ضرر و زیان ارائه نشده است، لکن ضرر و زیان را می‌توان به نقص در اموال یا از دست رفتن منفعت مسلم (مادی) و لطمه به سلامت و تمامیت جسمانی (بدنی) و صدمه به حیثیت، آبرو، عواطف و احساسات (معنوی) تعبیر کرد (کاتوزیان، ۱۳۸۲: ۲۴۴). ضرر و زیان مادی در معنی عام ضرر و زیان بدنی را نیز شامل می‌شود (جعفری لنگرودی، ۱۳۷۴: ۶۲). بنابراین، مطابق ماده ۲۱ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری، میزان ضرر و زیان وارده در اثر تخلف متهم در تعیین نوع و میزان مجازات و شدت و ضعف آن مؤثر خواهد بود و چنان‌چه ضرر و زیان وارده عمده و چشمگیر باشد، نوع و میزان مجازات نیز متناسب با آن شدید خواهد بود اما اگر ضرر و زیان جزئی و اندک باشد، نوع و میزان مجازات نیز سبک و خفیف خواهد بود (نکویی، ۹۱:۱۳۹۲).

۲-۵- ۱. آثار سوء اجتماعی و اداری تخلف

ممکن است، تخلف آثار زیانباری بر محیط اداری و خارج از آن داشته باشد. از نظر اداری ارتکاب تخلف به وسیله کارمند می‌تواند منجر به از بین رفتن قبح آن در سازمان محل اشتغال و کاهش انگیزه و روحیه سایر کارمندان شود و علاوه بر آثار سوء اداری، از نظر اجتماعی سبب ایجاد نگرش منفی نسبت به سازمان و خدشه‌دار شدن حیثیت آن گردد. در این صورت لازم است، جهت ایجاد تناسب بین تخلف و مجازات، هیأت‌ها با توجه کامل به آثار سوء اجتماعی و اداری تخلف، اقدام به صدور رأی و اتخاذ تصمیم کنند.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

۳-۵- ۱. موقعیت و سوابق کارمند

منظور از موقعیت کارمند، وضعیت شغلی و اجتماعی او است. مثل داشتن سوابق درخشان کاری و منشاء خدمات برجسته بودن یا داشتن اعتبار و جایگاه ویژه در سازمان و بین همکاران و اجتماع. منظور از سوابق کارمند، سوابق کاری، زندگی، اخلاقی، حسن شهرت و سنوات خدمت، داشتن سابقه محکومیت یا عدم محکومیت در هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری است (نکویی، ۹۲: ۱۳۹۲) و در صورت عدم توجه هیأت رسیدگی به تخلفات اداری به تناسب مجازات با موقعیت و سوابق کارمند فوق، رأی قابل نقض خواهد بود.[۱]

٤-۵-۱. وجود یا فقدان سوءنیت

به موجب بند الف ماده ۲ دستورالعمل رسیدگی به تخلفات اداری، کوتاهی و تخلف غیر عمد به قصور تعبیر شده است که به موجب آن قصور عبارتست از کوتاهی غیر عمدی در انجام وظایف محوله و در بند ب تقصیر به نقض عمدی قوانین و مقررات مربوط تعبیر شده است. به موجب ماده ۴۳ دستورالعمل مزبور، موارد قصور از کیفیات مخففه محسوب خواهد شد. بنابراین، اگر کارمند علی‌رغم اطلاع از ماهیت عمل آن را مرتکب شود، در این صورت دارای سوءنیت است و هیأت اگر پس از بررسی ادله به این نتیجه برسد که متهم دارای سوءنیت است یا این‌که متهم در ارتکاب تخلف سوءنیتی نداشته، می‌تواند میزان مجازات اداری او را تشدید یا تخفیف دهد (عباسی، ۱۳۷۴: ۱۲۱). بنابراین، عدم توجه به وجود یا فقدان سوءنیت، عدم رعایت تناسب بین تخلف و مجازات تلقی می‌شود.[۲] زیرا وجود یا فقدان سوءنیت در تعیین نوع و میزان مجازات‌های یازده‌گانه مذکور در ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مؤثر هستند.[۳]

۵-۵-۱. سایر عوامل

عبارت "مواردی از جمله" که در اول فراز دوم از ماده ۲۱ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری آمده، بیانگر آن است که موارد مصرح پس از این عبارت، همه آن مواردی نیست که هیأت باید لحاظ نماید، بلکه جهاتی نظیر آن، همچون سکونت در مناطق محروم یا برخوردار، وضعیت تأهل و عائله‌مندی، وضعیت معیشتی، برخورداری از امتیازات قانونی اجتماعی مانند ایثارگری باید در تعیین تنبیه اداری، لحاظ گردد[۴]. به بیان دیگر، عبارت «مواردی از جمله» در ماده مزبور از تمثیلی بودن

---

۱. رأی شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۲۲۰۱۹۷۱ شعبه ۲۲ دیوان عدالت اداری.
۲. رأی شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۲۱۰۲۹۹۴ تاریخ ۱۳۹۱ /۱۱/۲۱ شعبه ۲۱ دیوان عدالت اداری
۳. رأی شماره ۹۸۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۰۳۳۵ مورخ ۹۸/۷/۱۰ هیأت تخصصی اداری و امور عمومی
۴. دبیرخانه هیأت عالی نظارت، شیوه نامه تکمیل فرم مخصوص رأی و تنظیم گردش کار، مصوب ۱۳۹۲/۱۰/۸.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]
[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

موارد نه حصری بودن آنها حکایت دارد. بنابراین، ممکن است عوامل دیگری نیز علاوه بر موارد مذکور در هر پرونده موجود باشد که در تعیین میزان مجازات و تشدید یا تخفیف آن مؤثر باشد (نکویی، ۹۳:۱۳۹۲). لذا در صورت انتفاء مواردی از تخلفات منتسبه به مستخدم در مرحله رسیدگی تجدیدنظر، تعیین مجازات متناسب ضروری است.[۱]

٦-۱. اصل ممنوعیت تشدید مجازات

طبق ماده ۲۳ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، اعمال مجازات شدیدتر نسبت به آراء غیر قطعی هیأت‌های بدوی یا آراء نقض شده توسط دیوان عدالت اداری با توجه به مستندات جدید پس از رسیدگی مجدد با توجه به کلیه جوانب امر بلامانع است. در صورت عدم ارائه مستندات جدید، هیأت مربوطه حق تشدید مجازات را ندارد.[۲]

در ماده قانونی مزبور، منع تشدید مجازات کارمند در رسیدگی‌های بعدی به‌عنوان یک اصل مطرح است. زیرا با تشدید مجازات وضعیت کارمند بدتر می‌شود. با تعیین مجازات خفیف برای متهم نوعی حق مکتسبه برای او ایجاد و تجویز تعیین مجازات شدید در رسیدگی‌های بعدی نافی این حق و به ضرر متهم تمام می‌شود که قانون آن را منع کرده است (نکوئی، ۱۳۹۲: ۳۲). به عبارت دیگر، مراد از تجدیدنظر نسبت به آراء هیأت‌های بدوی منحصراً رسیدگی به اعتراضات شاکی از حیث تضییع حق او می‌باشد و آراء هیأت‌های بدوی به فرض عدم انطباق با مقررات، در صورت عدم اعتراض شاکی قطعی و لازم‌الاجراء است. لذا تشدید مجازات شاکی در مقام تجدیدنظر خواهی موقعیت قانونی ندارد[۳] و این امر با اصول مسلم حقوقی در باب عدم جواز تشدید مجازات متخلف معترض به رأی مغایرت دارد.[۴]همین استدلال در مورد آرایی نیز صادق است که به وسیله دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت، نقض و حسب مورد به هیأت بدوی یا تجدیدنظر ارجاع می‌شود.

برابن اساس اعمال مجازات شدیدتر نسبت به آرای غیر قطعی هیأت بدوی در هیأت‌های تجدیدنظر و یا آرای نقض شده توسط دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت در صورت وجود مستندات یا مدارک جدید در صورتی امکان‌پذیر است که مستندات و مدارک جدید مربوط به تخلف قبلی متهم باشد که مورد رسیدگی قرار گرفته و رأی مقتضی درباره آن صادر شده است. بنابراین اگر مستندات و مدارک جدید ارتباطی به رأی غیرقطعی هیأت بدوی یا آراء نقض شده توسط دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت نداشته بلکه مثلاً مربوط به تخلف جدیدی باشد که در فاصله

---

۱. رأی شماره ۱۲۲/۷۷ مورخ: ۶/۱۴/ ۱۳۷۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

۲. رأی شماره ۶ –۱۳۷۴/۲/۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.

۳. رأی شماره ۱۰۴– ۱۳۶۸/۱۱/۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.

۴. رأی شماره ۱۰۰۴ مورخ ۱۳۸۶/۹/۲۰ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

زمانی ابلاغ رأی غیرقطعی هیأت بدوی و زمان قطعیت رأی مذکور یا صدور رأی قطعی از سوی هیأت تجدید نظر یا پس از نقض رأی توسط دیوان عدالت اداری یا هیأت عالی نظارت، کارمند مرتکب شده است، به عنوان مستندات با مدارک جدید مربوط به تخلفی که رسیدگی شده تلقی نمی‌شود، بلکه اتهام جدیدی است که رسیدگی به آن مستلزم طی تشریفات و مراحل قانونی شروع به رسیدگی توسط هیأت بدوی می‌باشد (نکوئی، ۱۳۹۲: ۳۲۱).

بنابراین، لازمه تشدید مجازات تقویت ادله‌ای است که ناظر به تخلفات اداری مطروحه در هیأت بدوی بوده و مسبوق به رسیدگی قبلی باشند و افزایش مصادیق اتهام متهم در پرونده تجدیدنظر، خارج از شمول ماده ۲۳ قانون مذکور است و هیأت تجدید نظر رسیدگی به تخلفات اداری در این خصوص اساساً حق تشدید مجازات ندارد.[۱]

۷-۱. قاعده اعتبار امر مختومه

اعتبار امر مختوم، به این معنی است که هرگاه رسیدگی به موضوعی در مرجع قضایی منتهی به حکم نهایی گردد، طرح و رسیدگی مجدد آن پذیرفته نمی‌شود (کاتوزیان، ۱۳۹۳: ۲ و ۱۰). حسب بند چ ماده ۱۳ قانون آیین دادرسی کیفری، اعتبار امر مختوم یکی از موارد موقوفی تعقیب یا موقوفی اجرای مجازات است. در رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان نیز چنانچه معلوم شود، پرونده قبلاً مورد رسیدگی قرار گرفته و پس از طی مراحل قانونی منجر به صدور رأی قطعی و نهایی و اجرای مجازات شده است، رسیدگی دوباره به آن و اجرای مجازات، به استناد قاعده اعتبار امر مختوم، منتفی می‌شود.

در حوزه رسیدگی به تخلفات اداری، به مجازات‌های اعمال شده بوسیله مقامات موضوع ماده ۱۲ قانون رسیدگی به تخلفات اداری می‌توان به عنوان یکی از مصادیق اعتبار امر مختوم اشاره کرد. به موجب ماده ۱۲ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، "رئیس مجلس شورای اسلامی، وزرا، بالاترین مقام اجرایی سازمان‌های مستقل دولتی و سایر دستگاه‌های موضوع تبصره ۱ ماده ۱ این قانون و شهردار تهران، می‌توانند مجازات‌های بندهای الف- ب- ج- د ماده ۹ این قانون را رأساً و بدون مراجعه به هیأت‌های 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، رؤسای دانشگاه‌ها و مدیران کل تفویض کنند. در صورت اعمال مجازات توسط مقامات و اشخاص مزبور، هیأت‌های تجدید نظر حق رسیدگی و صدور رأی مجدد در مورد همان تخلف را ندارند مگر با تشخیص و موافقت کتبی خود آن مقامات و اشخاص."

---

۱. رأی شماره ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۲۲۰۰۷۵۱ – ۱۳۹۲/۴/۲۳ شعبه ۲۲ بدوی دیوان عدالت اداری

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

۸-۱. قاعده منع مجازات مضاعف

عدالت و موازین اخلاقی و حقوقی اقتضاء می‌کند کسی که مرتکب تخلف یا جرمی شده باشد، برای عمل ارتکابی یک بار مورد محاکمه و مجازات قرار گیرد. خواه این مجازات خارج از قلمرو کشور متبوع مجرم یا متخلف و خواه داخل قلمرو آن اعمال شده باشد. این اصل با اصل اعتبار آراء قضایی و امر قضاوت شده نیز سازگاری دارد (عباسی، ۱۳۹۰: ۲۴۷). ممنوعیت مجازات مضاعف در اسناد حقوق بشری به رسمیت شناخته شده است. از جمله به موجب بند ۷ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی، هیچ‌کس را نمی‌توان برای جرمی که به علت اتهام آن به موجب حکم قطعی صادره طبق آیین دادرسی کیفری هر کشوری محکوم یا تبرئه شده است، مجدداً مورد تعقیب و مجازات قرار داد. پس این قاعده زمانی قابل اجرا است که شخص متهم به ارتکاب جرم، در مورد آن جرم قبلاً محکومیت یافته یا برائت گرفته باشد.

این قاعده در قانون رسیدگی به تخلفات اداری، نادیده گرفته شده است و صرفاً در انتهای ماده ۱۲ این قانون، در مورد مجازات‌های اعمال شده به‌وسیله مقامات موضوع ماده مزبور، تصریح شده است که در صورت اعمال مجازات توسط مقامات و اشخاص مزبور، هیأت‌های تجدیدنظر حق رسیدگی و صدور رأی مجدد در مورد همان تخلف را ندارند مگر با تشخیص و موافقت کتبی خود آن مقامات و اشخاص. لذا طبق ماده ۱۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، هر گاه تخلف کارمند عنوان یکی از جرائم 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 برائت باشد، هیأت رسیدگی به تخلفات اداری طبق ماده ۲۴ این قانون اقدام می‌نماید.

طبق این ماده در صورتی که عمل ارتکابی تؤامان دارای دو عنوان تخلف اداری و جرم باشد، هیأت‌ها باید به تخلف اداری کارمند رسیدگی و متناسب با تخلف و با لحاظ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مجازات مقتضی را در مورد کارمند اعمال نمایند و لزومی ندارد که این امر را به اعلام جرم به مرجع قضایی و صدور رأی از ناحیه آن با موکول نمایند و رسیدگی هیأت‌ها ملازمه با رسیدگی و صدور حکم از ناحیه دادگاه در خصوص اتهام انتسابی به وی ندارد و حتی در صورت صدور رأی از مرجع قضایی، با عنایت به صراحت ماده ۱۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، تصمیم مرجع قضایی مانع از اعمال مجازات اداری نمی‌باشد.[۱]

محاکمه دوم و اعمال دو مجازات از سوی مرجع قضایی و هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری،

---

۱. رأی شماره ۲۸ – ۱۳۷۷/۰۲/۱۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

هر گاه تخلف کارمند عنوان یکی از جرائم مندرج در قوانین جزایی را نیز داشته باشد، با اصول دادرسی منصفانه سازگار به نظر نمی‌رسد. زیرا هیچ کس را نمی‌توان به خاطر مسأله‌ای که قبلاً یک بار محکوم نهایی شده یا برائت وی بر اساس قانون و آیین دادرسی کیفری هر کدام از دولت‌ها حاصل شده است، دوباره محاکمه یا مجازات کرد (هداوند و آقایی طوق، ۲۵۲:۱۳۸۹). در این گونه موارد لازم است شروع رسیدگی در هیأت‌ها تا زمان تعیین تکلیف پرونده در مراجع قضایی متوقف گردد. قاعده جزایی که به موجب آن هیچ‌کس به علت یک جرم دو بار قابل مجازات نیست، در حقوق جزا و حقوق انتظامی اجرا نمی‌شود، زیرا کارمند خاطی در صورتی که اتهام منتسب به او، هم از لحاظ جزایی و هم از لحاظ اداری، جرم و تخلف محسوب شود، او را می‌توان برای هر دو تحت تعقیب و کیفر قرار داد. این امر نتیجه اختلاف ماهوی موجود بین حقوق انتظامی و حقوق جزاست، لکن قاعده مزبور در مورد کیفرهای انتظامی به طور مستقل و به تنهایی قابل اعمال است. (طباطبایی موتمنی،۱۳۸۴: ۱۸۷). تبصره ۱ ماده ۱۲۴ قانون استخدام نیروی انتظامی مصوب ۱۳۸۲ جایگزین منطقی و عادلانه‌تری نسبت به مفاد قانون موجود است که به موجب آن: در مواردی که تخلف انضباطی کارکنان دارای عنوان مجرمانه نیز باشد، ابتداء به عنوان جرم توسط مرجع قضائی رسیدگی و در صورت محکومیت، رسیدگی به‌عنوان تخلف انضباطی منتفی خواهد شد در غیراین صورت، صدور قرار منع تعقیب یا رأی برائت از سوی مرجع قضائی، مانع از رسیدگی به موضوع تحت عنوان انضباطی نخواهد بود. به هر حال رسیدگی به یک تخلف تحت دو عنوان جرم و تخلف انضباطی به‌طور همزمان ممنوع است.

۲. اصول و قواعد اختصاصی مجازات‌های اداری

به دلیل وجود برخی تفاوت‌های مهم در حوزه مجازات‌های اداری و کیفری، تبعیت مجازات‌های اداری از اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌های کیفری مطلق نیست و مجازات‌های اداری علاوه بر تبعیت نسبی از برخی از اصول و قواعد مجازات‌های کیفری، تابع اصول و قواعد مختص به خود به شرح زیر آست که آن را از مجازات‌های دیگر متمایز می‌کند.

۲-۱. عدم جریان قاعده مرور زمان

مرور زمان، عبارت است از گذشتن مدتی که برابر قانون، پس از انقضای آن مدت، تعقیب جرم یا صدور حکم مجازات یا اجرای حکم قطعی مجازات در مورد محکوم علیه، موقوف می‌گردد (مدنی، ۱۳۷۹: ۵۳۷). در این مبحث مرور زمان اجرای مجازات، مدتی است که اگر در آن مدت تمام یا قسمتی از مجازات اجرا نشود، دیگر نمی‌توان آن را اجرا کرد.

در امور کیفری بر اساس ماده ۱۰۷ قانون مجازات اسلامی، مرور زمان، اجرای احکام قطعی تعزیری را موقوف می‌کند و مدت آن از تاریخ قطعیت حکم به ترتیب پیش‌بینی شده در این ماده

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

است. طبق بند ۲ ماده ۲۵ قانون نظارت بر رفتار قضات، در صورتی که موضوع پرونده انتظامی مشمول مرور زمان شده باشد، تعقیب انتظامی موقوف می‌شود و طبق تبصره ماده مزبور، مدت مرور زمان تعقیب انتظامی از تاریخ وقوع تخلف و یا آخرین اقدام تعقیبی سه سال است.

در قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۹/۷ و آئین‌نامه اجرایی آن، حکمی دایر بر اینکه احکام صادره از سوی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری مشمول مرور زمان باشد، پیش‌بینی نشده است.[۱] زیرا شمول مرور زمان بر مجازات‌های اداری مستلزم پیش بینی و تسری آن در قانون رسیدگی به تخلفات اداری است. لذا به دلیل آن که قانون‌گذار در قانون رسیدگی به تخلفات اداری تصریحی در مورد موقوف شدن اجرای رأی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در اثر مرور زمان ندارد، مجازات‌های اداری در قانون مذکور مشمول مرور زمان نمی‌باشند. لکن ضروری است، برای تأمین ثبات و امنیت شغلی در بین کارمندان، همانند جرائم، در تخلفات اداری نیز مدتی به‌عنوان مرور زمان در نظر گرفته شود.

۲-۲. قابل تعلیق نبودن

تعلیق مجازات یعنی اینکه با شرایط خاص و برای مدت معینی اجرای تمام یا قسمتی از مجازات محکوم علیه توسط دادگاه صادر کننده حکم معلق شود. هدف از تعلیق مجازات، دادن فرصت به محکوم‌علیه است تا با استفاده از این فرصت بتواند به شرایط عادی زندگی و اجتماع بازگردد. در قوانین جزایی تحت شرایطی امکان تعلیق اجرای تمام یا قسمتی از مجازات مورد پیش‌بینی قرار گرفته است.

در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و مقررات مربوطه تعلیق مجازات پیش‌بینی نشده است. لذا هیأت‌ها مجاز به تعلیق مجازات اعمال شده، نیستند[۲] و این معنا از ماده ۴ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، قابل استنباط است که به موجب ماده مذکور آرای هیأت‌های بدوی در صورت غیرقابل تجدید نظر بودن از تاریخ ابلاغ و در صورت عدم تجدیدنظرخواهی از تاریخ انقضای مهلت تجدیدنظر خواهی در مورد آراء قابل تجدیدنظر و آراء هیأت‌های تجدیدنظر از تاریخ ابلاغ قطعی و لازم‌الاجراست و استثنایی در مورد لازم‌الاجراء بودن آراء قطعی وجود ندارد. در حالی که ممکن است اجرای مجازات اثرات سوء به دنبال داشته و کارمند شغل خود را از دست بدهد و این امر باعث استیصال خانواده او شود. لذا با هدف دادن فرصت به متهم، تحت شرایطی و با توجه نوع تخلف ارتکابی و موقعیت و سوابق او، پیش‌بینی امکان تعلیق اجرای مجازات‌های اداری ضروری به نظر می‌رسد (نکوئی، ۱۳۹۲: ۲۱).

---

۱. نظریه شماره ۷/۹۵/۱۹۱۲ مورخ ۱۳۹۵/۸/۱۱ اداره کل حقوقی قوه قضاییه

۲. دبیرخانه هیأت عالی نظارت، ص ۳۳.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

۳-۲. ممنوعیت اعمال بیش از یک مجازات

در برخی قوانین حاکم بر تعیین مجازات در حقوق کیفری، امکان تعیین مجازات ترکیبی مانند محکومیت مرتکب بزه صدور چک بلامحل به حبس و ممنوعیت از داشتن دسته‌چک مورد پیش‌بینی قرار گرفته است. در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و آیین‌نامه اجرایی آن اعمال بیش از یک مجازات منع شده است. حسب تبصره ۴ ماده ۹ قانون مذکور، 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. به عنوان نمونه بند «و» ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مشعر بر دو مجازات جداگانه (تنزل مقام و محرومیت از انتصاب به پستهای حساس و مدیریتی) است که هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری نمی‌توانند همزمان به هر دو مجازات حکم دهند و مطابق تبصره ۴ ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، صرفاً اعمال یک مجازات اداری با رعایت شرایط قانونی تجویز گردیده است و ادغام و اعمال این دو مجازات بر خلاف تکلیف قانونی و موجب نقض رأی هیأت‌ها می‌شود.[۱]

تجویز اعمال مجازات ترکیبی و بیش از یک مجازات در اصلاحات بعدی قانون رسیدگی به تخلفات اداری امری لازم به‌نظر می‌رسد و این امر در مواردی به نفع کارمند بوده و دست هیأت‌ها را نیز در اعمال مجازات مناسب باز می‌گذارد، چه بسا ممکن است عمل ارتکابی به گونه‌ای باشد که اعمال یک مجازات با فرض بقای رابطه استخدامی متناسب نباشد و هیأت‌ها حاضر به اعمال یک مجازات، با حفظ رابطه استخدامی نباشند و مجازاتی را اعمال نمایند که منجر به قطع رابطه استخدامی کارمند با دستگاه مربوطه شود، لکن با تجویز اعمال مجازات ترکیبی، هیأت‌ها می‌توانند با حفظ رابطه استخدامی کارمند مثلاً او را به دو مجازات ترکیبی تغییر محل جغرافیایی خدمت و تنزل یک یا دو گروه محکوم نمایند (نکوئی،۱۳۹۲: ۲۱۱).

نتیجه گیری

بررسی و تطبیق اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌های اداری با مجازات‌های کیفری، بیانگر آن است که اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌های اداری در مواردی مانند اصل شخصی بودن مجازات، اصل فردی کردن مجازات، با اصول و قواعد عام حاکم بر مجازات‌های کیفری انطباق دارد. لکن در مواردی مانند تناسب میان جرم و مجازات این انطباق وجود ندارد یا به صورت ناقص مورد اقتباس قرار گرفته یا مغفول مانده است. بنابراین:

– برخلاف قانونگذاریِ کیفری که دقیقاً در ماده مستقل، مجازات متناسب با هرجرم لحاظ شده است، در ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری، مصادیق تخلفات و در ماده ۹ آن مجازات‌های

---

۱. رأی شماره ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۲۲۰۰۲۰۴ – ۱۳۹۲/۲/۱۷ شعبه ۲۲ بدوی دیوان عدالت اداری.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

اداری بدون بیان مراتب و طبقه بندی آنها احصاء شده است. در حالی که تخلفات مذکور در این ماده دارای ماهیت متفاوت و از جهت تعیین مجازات مناسب، پیش‌بینی مراتب و طبقه‌بندی آنها ضروری است. در نتیجه اصل تناسب بین تخلف و مجازات در قانون رسیدگی به تخلفات اداری مغفول مانده است.

– تکرار و اعمال دو مجازات از سوی مرجع قضایی و هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، هر گاه تخلف کارمند عنوان یکی از جرائم مندرج در قوانین جزایی را نیز داشته باشد، با اصول دادرسی منصفانه سازگار به نظر نمی‌رسد. هیات‌ها باید تا زمانی که در مرجع قضایی حکم قطعی صادر نشده باشد، شروع به رسیدگی نکنند و متناسب با تصمیم مرجع قضایی تصمیم‌گیری نمایند که این موضوع با رسیدگی عادلانه سازگاری بیشتری خواهد داشت.

– در مواردی اصول و قواعد مختص مجازات‌های اداری مبهم و ناقص است. مثلاً در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و آیین‌نامه اجرایی آن مجازات ترکیبی منع شده است و به موجب تبصره ۴ ماده ۹ قانون مذکور، 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 حالی که تجویز اعمال مجازات ترکیبی در اصلاحات بعدی قانون رسیدگی به تخلفات اداری امری لازم به نظر می‌رسد.

– برخی موضوعات مورد بحث در این پژوهش از جمله خلاءهای تقنینی در قانون رسیدگی به تخلفات اداری در مواردی مانند تناسب میان تخلف و مجازات و تکرار و اعمال دو مجازات از سوی مرجع قضایی و هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، 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.

در مجموع هرچند قانون رسیدگی به تخلفات اداری درجای خود نکات مثبت و مفید فراوانی دارد، لکن با گذشت حدود ۲۸ سال از تاریخ تصویب و اجرای آن، نقایص و اشکالاتی درآن از جمله در حوزه مجازات‌های اداری بروز پیدا کرده است که بازنگری در قانون مزبور و تدوین و تبیین دقیق اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌های اداری را ضروری می‌سازد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

فهرست منابع

الف: کتب و مقالات

احمدی، سید محمد صادق، شریف شاهی، محمد، شمعی (۱۳۹۷)، محمد، «چالش‌های عدول از اصول راهبردی کیفری مندرج در قانون اساسی»، فصلنامه تحقیقات حقوق خصوصی و کیفری، شماره ۳۷.

امامی، محمد، استوار سنگری، کورش (۱۳۹۲)، حقوق اداری، تهران: نشر میزان، چاپ شانزدهم.

تاریوردی، صادق، عباسی، محمود (۱۳۸۸)، «اصول دادرسی منصفانه در محاکم اداری و هیأت‌های انتظامی پزشکی»، فصلنامه حقوق پزشکی، سال سوم، شماره نهم.

جعفری لنگرودی، محمد جعفر (۱۳۷۴)، ترمینولوژی حقوق، تهران: گنج دانش، چاپ هفتم.

دبیرخانه هیات عالی نظارت (۱۳۸۲)، مجموعه پاسخ به ۲۴۸ سؤال در مورد قانون رسیدگی به تخلفات اداری.

رحمدل، منصور (۱۳۸۷)، «جایگاه حقوق کیفری در قانون اساسی مشروطه و قانون اساسی جمهوری اسلامی»، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۶۲-۶۳

رحمدل، منصور (۱۳۸۹)، تناسب جرم و مجازات، تهران: انتشارات سمت.

رحیمی نژاد، اسمعیل، حبیب زاده، محمد جعغر (۱۳۸۷)، «مجازات‌های نا متناسب: مجازات‌های مغایر با کرامت انسانی»، فصلنامه حقوق دانشگاه تهران، دوره ۳۸، شماره ۲.

زارعی، محمدحسین، مرادی برلیان، مهدی، (۱۳۹۳)، «مفهوم و جایگاه اصل تناسب در حقوق اداری با نگاه ویژه به نظام حقوقی اتحادیه اروپایی»، مجله تحقیقات حقوقی شماره ۶۷

شمس، عبداله (۱۳۸۱)، آیین دادرسی مدنی، ج دوم، تهران: نشر میزان، چاپ دوم.

صادقی مقدم، محمد حسن، میرزاده کوهشاهی، نادر (۱۳۹۲)، آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

عباسی، بیژن (۱۳۹۰)، حقوق بشر و آزادی‌های بنیادین، تهران: نشر دادگستر.

عباسی، محمود (۱۳۷۴)، قانون رسیدگی به تخلفات اداری و ضمائم آن، تهران: انتشارات مجد.

عمید زنجانی، عباسعلی، موسی زاده، ابراهیم (۱۳۸۹)، نظارت بر اعمال حکومت و عدالت اداری، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول.

عمید، حسن (۱۳۸۹)، فرهنگ فارسی عمید، تهران: انتشارات امیر کبیر، چاپ بیست و یکم.

قربان نیا، ناصر (۱۳۷۷)، «فلسفه مجازات»، نشریه نقد و نظر، دوره ۴، شماره سوم و چهارم.

کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۲)، الزام‌های خارج از قرارداد، (ضمان قهری)، تهران: دانشگاه تهران، چاپ سوم.

کاتوزیان، ناصر (۱۳۹۲)، مقدمه علم حقوق، تهران: شرکت سهامی انتشار، چاپ نود و ششم.

کریم زاده، سیف اله (۱۳۷۸)، شرح قانون رسیدگی به تخلفات اداری، 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

گلدوزیان، ایرج (۱۳۷۷)، بایسته‌های حقوق جزای عمومی، تهران، نشر میزان

محمدی لویه، قدیر (۱۳۸۶)، راهنمایی رسیدگی به تخلفات اداری، تهران: آثار اندیشه.

محمدی، مختار (۱۳۹۵)، مجموعه کامل قوانین و مقررات محشای رسیدگی به تخلفات اداری، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ چهارم.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]

مدنی، جلال‌الدین (۱۳۷۹)، آئین دادرسی مدنی، ج ۲، تهران: نشر پایدار.
معین، محمد (۱۳۸۱)، فرهنگ فارسی معین، ج ۱، تهران: انتشارات ادنا، چاپ چهارم.
مقدسی، مهدی، فقیهی، سید رضا (۱۳۹۴)، اصل تفرید کیفری در جرائم ومجازات های نیروهای مسلح، تهران: انتشارات چتر دانش.
میر حسینی، سید حسن، عباسی، محمود (۱۳۸۸)، حقوق و تخلفات اداری، تهران: انتشارات حقوقی، چاپ سوم.
نکوئی، محمد (۱۳۹۲)، نگرشی نو و تحلیلی بر قانون رسیدگی به تخلفات اداری، تهران: افق اندیشه، چاپ اول.
هداوند، مهدی، مشهدی، علی (۱۳۹۵)، اصول حقوق اداری (در پرتو آراء دیوان عدالت اداری)، تهران: انتشارات خرسندی، چاپ چهارم
یاوری، اسداله، (۱۳۸۷)، «رعایت اصل برائت در رسیدگی‌های شبه قضایی فرانسه در پرتو کنوانسیون اروپایی حقوق بشر»، مجله تحقیقات حقوقی، شماره ۴۹

ب: منابع الکترونیکی:

پژوهشگاه قوه قضاییه: < http://www.ijri.ir >
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 2026-11-22]

[DOI: 10.52547/qjal.9.31.216]