

آشنایی با نحوه رسیدگی به برخی از تخلفات مرتبط با کارمندان دولت



انفصال از خدمت به معنی منع از اشتغال بکار است و به دو قسم موقت و دائم تقسیم می‌شود. برابر بند د ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب سال ۱۳۷۲ انفصال موقت از یک ماه تا یکسال است. انفصال دائم از خدمات دولتی برابر بند ک ماده ۹ قانون یادشده بصورت دائمی که در فرض قطعی‌شدن محکوم‌علیه دیگر مجاز به اشتغال در خدمات دولتی نمی‌باشد.

انفصال از خدمت به معنی منع از اشتغال بکار است و به دو قسم موقت و دائم تقسیم می‌شود. برابر بند د ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب سال ۱۳۷۲ انفصال موقت از یک ماه تا یکسال است. انفصال دائم از خدمات دولتی برابر بند ک ماده ۹ قانون یادشده بصورت دائمی که در فرض قطعی‌شدن محکوم‌علیه دیگر مجاز به اشتغال در خدمات دولتی نمی‌باشد. این دو نوع انفصال از آرای قابل پژوهش در مرحله بدوی است و محکوم‌علیه حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز پس از ابلاغ به آن اعتراض نموده و مجدداً در مرحله تجدیدنظر مورد رسیدگی قرار گیرد. چنانچه این آراء در مرحله تجدیدنظر صادر شود قطعی و لازم‌الاجرا است و پس از ابلاغ به اجرا در می‌آید و محکوم‌علیه در صورت اعتراض می‌تواند در مهلت قانونی به دیوان عدالت اداری شکایت کند. شایان توجه است که در صورتی که فردی به استناد آرای هیأت‌ها و مراجع قضایی به مجازات انفصال موقت محکوم شده باشد، با توجه به استقلال رأی هیأت‌ها و مراجع قضایی به تخلفات اداری نسبت به مراجع قضایی و لازم‌الاجرا بودن احکام قطعی هر دو مرجع، مجازات انفصال موقت هر دو مرجع از تاریخ ابلاغ تا انتهای مدت اعمال آن لازم‌الاجرا است. اگر چه قسمتی از مجازات انفصال موقت هر دو مرجع با یکدیگر هم‌پوشانی و تداخل داشته باشد.

به گزارش «تابناک»؛ در رسیدگی به ایام غیبت کارکنانی که در غیبت بسر برده‌اند لازم است پس از بررسی، چنانچه بازداشت وی ناشی از جرمی باشد که جنبه تخلف اداری نیز دارد به تخلف وی رسیدگی می‌شود. در غیر اینصورت چنانچه از مصادیق تخلف اداری نیست قابلیت رسیدگی ندارد. هم‌چنین افرادی که بازداشت می‌شوند سه حالت در خصوص غیبت و آن‌ها متصور است:

۱- در خصوص افرادی که پس از بازداشت، در مرحله دادرسی قرار منع تعقیب و یا توسط دادگاه تبرئه شوند، برابر بند ژ ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری، غیبت موجه محسوب می‌شود و در اینصورت پرداخت حقوق و مزایای این ایام بلااشکال و جزء سنوات خدمت لحاظ می‌شود.

۲- پس از بازداشت به علت گذشت شاکی خصوصی قرار موقوفی تعقیب صادر شود که تبرئه تلقی نمی‌گردد. چون بازداشت متهم، مستند به فعل مجرمانه کارمنده بوده، لذا غیبت وی غیر موجه تلقی و مستحق مجازات اداری است.

۳- پس از بازداشت، محکوم به حبس گردیده که برابر بند ذ ماده ۱۲۴ نسبت به صدور حکم انفصال موقت اقدام و نیاز به رسیدگی در هیأت نیست. البته نسبت به اصل اتهام وی در صورتی که از مصادیق تخلفات اداری باشد هیأت می‌تواند رسیدگی کند.

۴- در خصوص پرداخت قسمتی از حقوق به کارکنانی که در بازداشت از طرف مراجع قضایی هستند، باید توجه داشت پرداخت حقوق به کارمند دولت در ازاء انجام کار یا استفاده از مرخصی استحقاقی یا معذوریت یا مأموریت می‌باشد. بنابر این عدم حضور کارمندی که در بازداشت است و سر خدمت حاضر نشده غیبت محسوب می‌گردد و پرداخت تمام یا قسمتی از حقوق به وی یا خانواده‌اش فاقد مجوز قانونی است.

چگونگی درج رأی اخطار کتبی در پرونده پرسنلی شایان توجه است که رأی اخطار کتبی در پرونده درج نمی‌شود و صرف ابلاغ به محکوم‌علیه، اجرا شده تلقی می‌گردد. لیکن لازم به ذکر است که اخطار کتبی باعث محرومیت محکوم‌علیه از پاداش آخر خدمت نمی‌گردد. زیرا هدف قانونگذار از قید بدون درج در پرونده فقدان ترتیب هر گونه آثار محکومیت است. البته وفق قانون چنانچه مستخدمی در دهه سوم خدمت خود مرتکب تخلف شود به ازای هر رأی صادره در خصوص وی (بجز رأی اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی)، یک ماه از پاداش پایان خدمت او کسر خواهد شد.

تفاوت رأی قطعی و قابل پژوهش و نحوه اعتراض به آراء

آراء قطعی بلافاصله پس از اینکه به رؤیت و امضاء اشخاص رسید قابل اجرا بوده و چنانچه فردی به اینگونه آراء اعتراض داشته باشد باید ظرف مدت حداکثر یک ماه از تاریخ رؤیت و امضای رأی، اعتراض خود را به دیوان عدالت اداری ارسال می‌کند؛ اما در آراء قابل پژوهش، فرد پس از رؤیت و امضای رأی تا یک ماه مهلت اعتراض دارد و در صورت اعتراض با رعایت مدت قانونی پرونده وی به هیأت تجدیدنظر ارسال می‌گردد و چنانچه فرد اعتراضی نکند رأی صادره، اجراء و حکم اجرائی آن توسط کارگزینی یا امور اداری صادر خواهد شد.

در خصوص نحوه اعتراض به آراء هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری باید گفت؛ کارکنانی که به رأی قابل پژوهش هیأت بدوی در مهلت مقرر ۳۰ روزه اعتراض دارند، باید کتباً با امضا و تاریخ به همراه مدارک و مستندات لازم به دبیرخانه اداره متبوع مراجعه تا پس از ثبت به همراه تصویر آخرین حکم کارگزینی و تصویر رأی رویت شده، توسط اداره امور اداری یا کارگزینی به شعبه تجدیدنظر مربوطه ارسال گردد. آراء هیأت تجدیدنظر قطعی و پس از ابلاغ لازم‌الاجرا می‌باشند.

بنابر این در صورت اعتراض به رأی قابل پژوهش، رأی هیأت قابل اجرا نیست و وضعیت کارمند همانند قبل از صدور رأی می‌باشد و چنانچه متهم در حال غیبت است همزمان با اعتراض، باید مشغول بکار گردد و گرنه مجدداً مرتکب تخلف جدید (غیبت) شده و اداره مربوطه باید مجدداً اعلام تخلف کند و لازم است مسئول کارگزینی این موضوع را به مخاطب تفهیم کند. ضمناً هر گونه تغییر حالت استخدامی نسبت به کارمندی که در هیأت پرونده دارند و هنوز منتهی به رأی قطعی نشده است، ممنوع می‌باشد.

وضعیت کارمند در صورت نقض رأی هیأت توسط دیوان عدالت اداری یا هیأت‌های عالی نظارت

در صورت نقض رأی آرای هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری توسط هیأت عالی نظارت یا دیوان عدالت اداری (بخصوص انفصال)، بایستی آثار ناشی از اجرای رأی زایل و مدت انفصال موقت، غیبت موجه تلقی و حقوق آن ایام با رعایت مقررات قابل پرداخت است. چنانچه پس از اجرای آرای قطعی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری (مشخصاً در مورد مجازات انفصال موقت) این آراء از سوی هیأت عالی نظارت یا دیوان عدالت اداری نقض شود بایستی آثار ناشی از اجرای رأی اولیه زایل شده و رأی قطعی دوم از تاریخ ابلاغ به مستخدم به اجرا گذاشته شود. بنابر این در دوران محکومیت انفصال موقت مستخدم در صورتیکه غیبت موجه تلقی شود باید برای مدت یادشده حقوق مینا و افزایش سنواتی با رعایت مقررات مربوط به کارمند پرداخت گردد و به شرط پرداخت کسور قانونی دوران مذکور از سوی ذینفع، این دوران از لحاظ بازنشستگی و وظیفه قابل احتساب می‌باشد و بدین جهت که مستخدم موصوف در مدت انفصال موقت عملاً خدمتی انجام نداده که منجر به کسب تجربه شود، لذا محاسبه این مدت از نظر تجربی به منظور ارتقا گروه مجوزی ندارد.

چگونگی اعمال مجازات در خصوص خرید و فروش و نگهداری مواد مخدر

در صورتی که مرتکب خرید و فروش و نگهداری از کارکنان دولت یا شرکت‌های دولتی و ... باشد، طبق ماده ۷ قانون اصلاح مبارزه با مواد مخدر، علاوه بر مجازات‌های مذکور شامل جزای نقدی و حبس و شلاق و ... برای بار اول به شش ماه انفصال و برای بار دوم به یکسال انفصال و برای بار سوم به انفصال دائم از خدمات دولتی محکوم می‌شود.

همچنین در صورت امتناع متهم و افراد مشکوک به اعتیاد از رفتن به آزمایشگاه یا دادن نمونه می‌توان از مراجع قضائی و انتظامی و ستاد مبارزه با مواد مخدر کمک گرفت (وظیفه اخذ نمونه برعهده حراست می‌باشد). پس از اولین امتناع متهم، ضمن صورت جلسه، ابلاغ اتهام اعتیاد به مواد مخدر می‌گردد.

پس از وصول دفاعیه مجدداً درخواست اخذ نمونه می‌شود که در صورت امتناع مجدد، ضمن صورت جلسه، تخلف وی از نظر اعتیاد، ثابت فرض می‌گردد.

نحوه بازگشت به کار معناتان دارای ترک اعتیاد

در مورد معتادان به مواد مخدر که بر اساس آرای قطعی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری به مجازات‌های بازخرید یا بازنشستگی یا تقلیل گروه، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی محکوم شده یا می‌شوند، برابر تبصره ۴ ماده ۲۲ قانون تخلفات اداری، در صورت ترک اعتیاد در مدت شش ماه از تاریخ ابلاغ رأی، به تشخیص هیأت تجدیدنظر، موضوع براساس ماده ۲۴ این قانون به هیأت عالی نظارت ارجاع می‌شود.

شیوه برخورد با پرسنل متمرّد از دستور مقام مافوق

کارمندان دستگاه‌های اجرائی به استناد ماده ۹۶ قانون مدیریت خدمات کشوری، مکلف می‌باشند در حدود قوانین و مقررات، احکام و اوامر روسای مافوق خود را در امور اداری اطاعت نمایند. البته چنانچه کارمندان، حکم یا امر مقام مافوق را برخلاف قوانین و مقررات اداری تشخیص دهند، مکلفند کتباً مغایرت دستور را با قوانین و مقررات به 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 مسئولیت متوجه کارمندان نخواهد بود و پاسخگویی با آمر غیر قانونی می‌باشد.

چگونگی برخورد با تخلفات واحد جنبه جزائی

هر گاه تخلف کارمند براساس ماده ۱۹ قانون تخلفات اداری، عنوان یکی از جرائم مندرج در قوانین جزائی 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 قضائی صالح ارسال نماید. هر گونه تصمیم مراجع قضائی مانع از اجرای مجازات‌های اداری نخواهد بود. چنانچه تصمیم مرجع قضائی مبنی بر برائت باشد هیأت مذکور طبق ماده ۲۴ قانون تخلفات اداری پس از تأیید هیأت عالی نظارت، اقدام به اصلاح رأی می‌نماید.

نحوه برخورد با صدور چک بلامحل توسط کارمند

اصولاً صدور چک بلامحل فی‌نفسه یکی از موضوعات تخلفات اداری محسوب نمی‌گردد و قابل طرح در هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری نمی‌باشد. مگر اینکه صادرکننده چک که از کارمندان مشمول قانون می‌باشد از عمل خود قصد و انگیزه خدعه و فریب داشته باشد و فعل وی دارای آثار سوء اداری و اجتماعی (مانند مراجعه طلبکاران به محیط اداری و محل کار کارمند و انعکاس موضوع در اداره و اجتماع) باشد، که در اینصورت می‌تواند از مصادیق اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری محسوب و تحت همین عنوان قابل رسیدگی است. بنابر این ارتکاب هر گونه جرمی توسط مستخدمین اعم از محیط اداره یا خارج آن، با حصول شرایط فوق می‌تواند از مصادیق اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری باشد.

نحوه پرداخت حقوق افراد اعاده بخدمت با رأی دیوان عدالت اداری

در مواردی که مستخدمین ذریبیط در اجرای آرای قطعی دیوان عدالت اداری به خدمت اعاده می‌شوند، فاصله زمانی واقع شده از تاریخ ابلاغ رأی تا صدور حکم اشتغال بکار، چنانچه ناشی از فعل و اراده مستخدم نبوده و مستند به فعل دستگاه متبوع وی باشد، از آنجایی که منطبق با حالت استخدامی غیبت موجه موضوع بند (ژ) ماده ۱۲۴ قانون استخدام کشوری است، بابت دوران مزبور صرفاً حقوق مینا و افزایش سنواتی (بدون فوق‌العاده شغل و سایر فوق‌العاده‌ها) کمک هزینه‌های عائله‌مندی و اولاد با رعایت کلیه مقررات مربوط قابل پرداخت است.

نحوه اعمال مجازات کسر حقوق بدلیل غیبت غیرموجه

کارکنانی که به موجب آرای هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری به مجازات کسر تا ۳۱ حقوق و فوق‌العاده شغل موضوع بند ج ماده ۹ قانون، محکوم می‌شوند، صرفاً مشمول حقوق مینا، افزایش سنواتی و فوق‌العاده شغل می‌باشند و سایر فوق‌العاده‌ها را دربر نخواهد گرفت.

البته مجازات کسر حقوق، غیر از برگشت حقوقی است که در صورت غیبت متخلف باید از وی در حق دولت استیفا کرد. به عبارت دیگر اگر کسی به اتهام غیبت، محکوم به کسر ۳۱ حقوق و فوق‌العاده شغل گردد علاوه بر اعمال مجازات مذکور، از تاریخ ابلاغ رأی، باید چنانچه حقوق این ایام به وی پرداخت گردیده است از وی مسترد و به حساب

ضرورت حکم مأموریت جهت شرکت در جلسات رسیدگی هیأت&ZWNJ;ها

چنانکه می&ZWNJ;دانیم برای رسیدگی به پرونده&ZWNJ;های اتهامی، در برخی موارد لازم است از متهمین یا مطلعین پرونده جهت حضور در جلسه هیأت&ZWNJ;های رسیدگی به تخلفات اداری دعوت بعمل آید و اجابت این دعوت مستلزم صرف هزینه است و از آنجا که اصل بر برائت افراد می&ZWNJ;باشد و تا هنگامی که تخلف فرد به موجب رأی قطعی احراز نگردد اعمال مجازات و تحمیل هزینه به افراد، منطبق با مقررات و رعایت عدل و انصاف نمی&ZWNJ;باشد، لذا در این موارد اداره مربوطه با رعایت مقررات، حکم مأموریت اداری برای اینگونه افراد صادر و نسبت به پرداخت فوق&ZWNJ;العاده روزانه موضوع بند ث ماده ۳۹ قانون استخدام، اقدام می&ZWNJ;نماید.

حفظ حق شکایت متهمی که خلافش محرز نگردیده

چنانچه احراز شود گزارش علیه پرسنلی که مشمول قانون است، بطور کلی خلاف واقع همراه با سوءنیت و از روی عمد بوده و وقوع آن توسط هیأت محرز نگردد، با شکایت شاکی تحت عنوان گزارش خلاف واقع، قابل رسیدگی است. همچنین در صورتیکه کارمند مدعی باشد گزارش دهنده(شخص حقیقی یا حقوقی) با قصد هتک حیثیت و عناوین مجرمانه دیگر مانند توهین و افترا اقدام به ارائه گزارش نموده موضوع قابل پیگیری در مراجع قضائی است.

لیکن چنانچه شاکی دارای مقام اداری است و با این تصور که انجام فعل توسط کارمندان را تخلف تلقی نموده و گزارش تخلف نماید، در موردیکه پس از بررسی هیأت تشخیص دهد فعل صورت گرفته تخلف نبوده گزارش دهنده متخلف محسوب نمی&ZWNJ;شود.

تکلیف متهم بازنشسته در طول مدت تحمل مجازات اداری

در صورتیکه مستخدم در طول تحمل مجازات&ZWNJ;های اداری با رعایت مقررات مربوط بازنشسته شود، ادامه اجرای رأی منتفی خواهد شد. همچنین در مواردی که با رعایت تبصره ماده ۱۶ آئین&ZWNJ;نامه قانون تخلفات اداری، متهم بازنشسته می&ZWNJ;گردد و اتهام وی نیز منطبق بر بندهای ۳۴ الی ۳۸ ماده ۸ قانون نباشد، رسیدگی به اتهام چنین متهمی متوقف گردیده و صدور رأی منتفی می&ZWNJ;باشد.