

تاریخ ارسال: ۱۴۰۰/۵/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۶/۱۸

تحلیل حقوقی مجازات اخراج در قانون رسیدگی به تخلفات اداری

فاطمه میراحمدی^۱

ذبیح‌الله واحدی^۲

چکیده

بندهای (ی) و (ک) ذیل ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲ مجازات اخراج از دستگاه متبوع و انفصال دائم از خدمات دولتی را به عنوان شدیدترین مجازات‌های اداری پیش‌بینی نموده است اما شرایط اعمال این دو مجازات در قانون مشخص نیست. ابهامی که در این خصوص وجود دارد این است که آیا هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری ابتدا به ساکن می‌توانند مجازات اخراج کارمند متخلف را اعمال نمایند یا صرفاً در صورت عدم وجود شرایط مقرر در بندهای (ح) و (ط) ذیل ماده ۹ قانون مذکور مبنی بر بازخریدی و بازنشستگی در صورت دارا بودن سابقه خدمت مورد نظر، اخراج را به عنوان آخرین راهکار برای تنبیه متخلف اعمال می‌نمایند. به نظر می‌رسد با توجه به آثار بسیار منفی اخراج در حیات کارمند و افراد تحت تکفل وی و با توجه به مبانی و اهداف حاکم بر اعمال مجازات و رعایت اصول دادرسی عادلانه اعمال مجازات بازخریدی یا بازنشستگی در صورت وجود سابقه خدمت به جای مجازات اخراج با اصول و منطق حقوقی و اهداف مجازات سازگارتر است.

کلیدواژگان: اخراج، بازنشستگی، دادرسی عادلانه، قانون رسیدگی به تخلفات اداری، مجازات.

۱. دانش‌آموخته دکتری حقوق عمومی دانشگاه تبریز، کارشناس حقوقی دیوان عدالت اداری (نویسنده مسئول).

mirahmadi.fatemeh67@gmail.com

۲. قاضی شعبه ۲۸ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری.

مقدمه

چگونگی پیشگیری و برخورد با تخلفات اداری کارمندان دولت به عنوان یک پدیده، به دلیل آثار سوء آن از حیث اخلال در سلامت نظام اداری و سلب اعتماد عمومی آحاد جامعه، یکی از موضوعات مهم و اساسی در نظام اداری کشور به شمار می‌رود و در بند ۲۴ سیاست‌های کلی نظام اداری، ابلاغی از طرف مقام معظم رهبری در سال ۱۳۸۹، به‌کارگیری نظام مؤثر پیشگیری و برخورد با تخلفات اداری، به عنوان یکی از راه‌های ارتقای سلامت نظام اداری در کنار دیگر عوامل مورد توجه قرار گرفته است.

در ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۹/۷، انواع تخلفات اداری و در ماده ۹ قانون مذکور، انواع مجازات‌های اداری قابل اعمال احصاء شده است. در ذیل ماده ۹ در بندهای (ح) و (ط) مجازات 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 هیئت صادرکننده رأی و 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 پیش‌بینی شده است.

با بررسی دو بند مذکور در فوق و مواد ۷۴ قانون استخدام کشوری و ۱۰۳ قانون مدیریت خدمات کشوری ملاحظه می‌گردد که در اعمال هر دو مجازات بازخرید خدمت و بازنشستگی شرط «حداقل سابقه» تعیین شده است؛ بدین نحو که در صورت داشتن بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت امکان بازخریدی و در صورت داشتن بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت امکان بازنشستگی علاوه بر سایر شرایط مقرر گردیده است.

حال پرسش اصلی این است که آیا با وجود پیش‌بینی شرط سابقه خدمت جهت اعمال بازخریدی و بازنشستگی در قوانین مذکور، بندهای (ی) و (ک) ذیل ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مبنی بر صدور حکم اخراج از محل خدمت و انفصال دائم از خدمات دولتی، با توجه به بندهای (ح)

و (ط) ماده مذکور ناظر به مواردی است که برای افراد امکان بازخریدی و بازنشستگی وجود نداشته باشد یا خیر؟ به عبارت دیگر آیا با وجود شرط حداقل سابقه خدمت جهت بازخریدی و بازنشستگی که در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و قوانین دیگر پیش‌بینی شده، اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی مطابق هدف قانون‌گذار از پیش‌بینی مجازات است یا خیر؟

در این مقاله با بررسی مبانی و فلسفه اعمال مجازات به صورت کلی و مجازات‌های اداری به صورت خاص و همچنین مطالعه آرای صادره از دیوان عدالت اداری پاسخ به این پرسش مورد بحث قرار خواهد گرفت.

گفتار یکم. مبانی اعمال مجازات

کیفر در برابر جرم است و هر رفتاری حسب مورد برای حمایت از مصالح بزه‌دیده، بزهکار یا جامعه جرم‌انگاری شده است؛ بنابراین، هر کیفر وقتی مطلوب و کارآمد است که در راستای تأمین هدف، جرم‌انگاری مقرر شده باشد. به این ترتیب، صرف کیفرگذاری و به کیفر رساندن بزهکاران کافی نیست، بلکه چگونگی کیفر از حیث نوع و میزان بیش از اصل کیفر اهمیت دارد؛ چراکه کم نیستند افرادی که به واسطه مجازات بزهکارتر شده‌اند. هر فرد دارای مسئولیت کیفری که مرتکب بزه می‌شود حق دارد به گونه‌ای منطقی، منصفانه و با قاعده کیفر ببیند. این امر حق سلبی بزهکار مبنی بر کیفر ندیدن بی‌اندازه و بی‌قاعده را هم در خود گنجانده است. همچنین، جامعه حق دارد دولت را بابت هزینه‌هایی که در راستای پیشگیری از جرم و مجازات مجرمان صرف می‌کند، بازخواست کند و اثرات مطلوب آن را به گونه‌ای ملموس احساس کند. در کنار این موارد یکی از حقوق مسلم بزه‌دیده که از جرم ناشی می‌شود، التیام آلام بزه‌دیده با کیفردهی بزهکار است. تحقق این حقوق سه‌گانه که تعارض و تراحم بالایی با هم دارند، مقتضی یک راهبرد کیفری هدفمند است. کیفرگذاری هدفمند به معنای سیاست‌گذاری در زمینه مجازات، اعم از نوع و میزان، مبتنی بر یک منطق قابل پیش‌بینی و قاعده‌مند

است که آموزه‌های علمی کیفرشناختی و جرم‌شناختی در آن نقشی پررنگ دارند و اصول مسلم حقوق کیفری مانند اصل تناسب، اصل کاربرد کمینه حقوق جزا، اصل اعتدال و ... بر آن حاکم هستند و در عین حال به مصالح هر سه طرف بزه یعنی بزه‌کار، بزه‌دیده و جامعه توجه دارد. این اصول که امروزه در قلمرو جهانی حداقل در نظر مورد احترام همگان هستند، ثمره مشقت‌های سالیانی دراز است که بر افراد بشر تحمیل شده است. از این رو، رعایت این اصول ضروری است؛ چراکه عدم تمکین به این اصول، گرچه به جهت جریان یک مصلحت باشد، بیم حکومتِ روش‌های ظلم‌آلود قهقرایی را به همراه دارد؛ بنابراین، اگر فرآیند کیفرگذاری یا یک کیفر خاص با این اصول همساز نباشد، باید عطایش را به لقایش بخشید.^۱

اصل کاربرد کمینه حقوق کیفری بیانگر آن است که در رویارویی با نابهنجاری اجتماعی، جرم-انگاری آخرین راه‌حل است. به موجب اصل کاربرد کمینه کیفر، مجازات شری است که تنها در آخرین مرتبه باید آن را چاره کار دانست. عنصر اعتدال الهام‌بخش آن است که با هر گونه رفتار ناشایست نباید شدید برخورد کرد. اصل اعتدال در مجازات پیشنهاد می‌دهد در مقام تعیین مجازات از میان بدیل‌های گوناگون، ملایم‌ترین جانشینی که هدف مورد نظر را برآورده می‌سازد، برگزیده شود. اوقتی صحبت از کیفر و مثلاً حبس می‌شود، باید در ذهن مردم شدیدترین جرائم و تجاوز به اساسی‌ترین ارزش‌ها تداعی شوند، نه اینکه برای هر رفتار کم‌اهمیت، جزئی و مربوط به حریم خصوصی و حق زیستن مردم بر اساس سبک‌های مختلف زندگی، به کیفر حبس متوسل شویم. شدت و خشونت قوانین کیفری می‌توانند به خشونت بیشتر در جامعه بینجامند و قوانین کیفری خشن اگر با خشونت

۱. حاجی‌ده‌آبادی، محمدعلی، احسان سلیمی، مبانی، اصول و سازوکارهای اجرایی مدل کیفرگذاری هدفمند، فصلنامه پژوهش حقوق کیفری، سال هشتم، شماره بیست‌ونهم، زمستان ۱۳۹۸، صص ۱۰۹-۱۱۰.
 ۲. نوبهار، رحیم، اصل کاربرد کمینه حقوق کیفری، آموزه‌های حقوق کیفری، دانشگاه علوم اسلامی رضوی، شماره ۸، بهار و تابستان ۱۳۹۰، صص ۴۳.

بالفعل افراد درهم آمیزند، خود پایه‌گذار توسل به جرائم خشونت‌بار جهت حصول به افعال مجرمانه خواهند بود.^۱

تناسب کیفر و بزه که ناظر به گذشته است، به تناسب میان ارزش کیفری رفتار و شدت مجازات نظر دارد. نظریه تناسب جرم و مجازات تحت تأثیر آموزه‌های مکاتب مختلف کیفری و جرم‌شناختی از جمله مکتب کلاسیک، نئوکلاسیک، تحققی و دفاع اجتماعی همواره در حال تحول و تکامل بوده است. منظور از تناسب جرم و مجازات تنها تناسب در درجه شدت کیفر نیست، بلکه تناسب میان جرم و مجازات هم در انتخاب نوع مجازات و هم در تعیین مقدار مجازات باید رعایت شود.^۲ برای اجرایی کردن کیفرگذاری هدفمند باید در دو مرحله اقدام کرد؛ در نخستین گام باید نوع کیفر را تعیین کرد. در راستای تعیین نوع کیفر، مهم‌ترین امر تعیین هدف اجرای کیفر در مورد یک بزه یا بزهکار خاص است؛ به این معنا که در مرحله نخست قانون‌گذار باید دقیقاً مشخص کند چرا مرتکب یک جرم خاص را مجازات می‌کند؟ آیا هدف از اجرای کیفر، اصلاح آن بزهکار است یا بازداشتن جامعه از جرم مشابه و یا ناتوان ساختن بزهکار از ارتکاب جرائم بیشتر؟ و یا با اجرای یک کیفر درصد سزا دادن بزهکار و التیام آلام بزه‌دیده برمی‌آید؟ به این ترتیب، اگر جرم‌انگاری یک رفتار در راستای حمایت از جامعه باشد، یعنی هدف ناتوان‌سازی مدنظر باشد، کیفر حبس یا اعدام حسب مورد و با در نظر داشتن اصول بنیادین حقوق بشری، کیفرهایی مناسب و کارا تشخیص داده می‌شوند. اما اگر

۱. غلامی، حسین، مینا افزلیان، رویکردی کیفرشناختی به مبانی و کیفیت توزیع مجازات‌ها در کتاب پنجم قانون مجازات اسلامی، فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم، شماره شانزدهم، پاییز ۱۳۸۹، ص ۳۰۰.
۲. حاجی‌ده‌آبادی، احمد، مقررات کیفری لایحه حمایت از خانواده در بوته نقد، مطالعات راهبردی زنان (کتاب زنان سابق)، شماره ۴۸، تابستان ۱۳۸۹، ص ۳۴.

هدف از جرم‌انگاری حمایت از بزه‌دیده باشد، نباید چاره را در کلیشه حبس و جزای نقدی سراغ گرفت، بلکه چاره نهایی در سزادهی است.^۱

گفتار دوم. مبانی اعمال مجازات‌های اداری

مجازات‌های اداری واکنش و عکس‌العمل نظام اداری در قالب قوانین و مقررات خاص اداری به تخلف یا تخلفات کارگزاران و مأموران دولتی می‌باشد. همان‌طور که از تعریف مذکور برمی‌آید، ضمانت اجراهای اداری همچون سایر ضمانت‌های اجراهای کیفری، حقوقی و ... نوعی واکنش و پیامد عملی اعمال انجام‌شده می‌باشد.^۲ هرچند طبق نظارت‌های صورت‌گرفته و شناسایی زمینه‌های بروز تخلفات در ادارات و پیشگیری از آن‌ها، سلامت نظام اداری و اهتمام نظام اداری در راستای عدم وقوع تخلفات در ادارات است، لیکن با توجه به نیروی انسانی و احتمال خطاهای انسانی، ارتکاب درصدی از تخلفات گریزناپذیر است؛ بنابراین نباید از نظر دور داشت که برای ارتقای نظام اداری، ابتدا باید به امور اداری نظم بخشید و دولت مجبور است که برای برقراری این نظم، اهرم‌های آماده‌ای داشته باشد که یکی از این اهرم‌ها، قانون رسیدگی به تخلفات اداری و رسیدگی به تخلفات کارکنان است.^۳

در قانون رسیدگی به تخلفات اداری در ماده ۸ و ۹ ابتدا تخلفات اداری در ۳۸ بند و سپس مجازات به تفصیل بیان شده، لیکن هیچ طبقه‌بندی بین مجازات و تخلفات و اینکه چه مجازاتی برای کدام تخلف اعمال شود، روشن نشده است و به عبارتی اصل تناسب بین مجازات و تخلف در نظر گرفته نشده است. رعایت تناسب بین تخلف و مجازات توسط هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در

۱. حاجی‌ده‌آبادی، محمدعلی، احسان سلیمی، مبانی، اصول و سازوکارهای اجرایی مدل کیفرگذاری هدفمند،

فصلنامه پژوهش حقوق کیفری، سال هشتم، شماره بیست‌ونهم، زمستان ۱۳۹۸، صص ۱۲۸-۱۱۳.

۲. هداوند، مهدی و محمد احمدی، نظام حقوقی رسیدگی به تخلفات مهندسیین ساختمانی، تهران: انتشارات جنگل،

۱۳۹۰، ص ۶۷.

۳. کریم‌زاده، سیف‌اله، شرح قانون رسیدگی به تخلفات اداری، چاپ اول، قم: انتشارات دارالفکر، ۱۳۸۹، صص ۱۶-۷.

تعیین میزان مجازات کارمندان متخلف، به تبعیت از اصل تناسب جرم و مجازات، به عنوان یکی از اصول حاکم بر تعیین مجازات در حقوق کیفری، امری قطعی است و به استناد این اصل، باید گفت که میزان مجازات اداری کارمندان متخلف به شدید و خفیف بودن تخلف ارتكابی آنان بستگی دارد و با هر تخلفی باید متناسب با شرایط آن برخورد شود. بر این اساس، رعایت تناسب بین تخلف و مجازات در آرای هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، الزامی است و عدم رعایت تناسب، یکی از دلایل اصلی نقض آرای هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در دیوان عدالت اداری و هیئت عالی نظارت به شمار می‌رود.^۱

در دادرسی‌های اداری یک طرف اختلاف دولت یا مقامات عمومی و طرف دیگر کارمندان هستند که در سطح نابرابری قرار دارند و هر آن احتمال سوءاستفاده از قدرت می‌رود. پاره‌ای از تخلفات محصور در قانون مزبور (ماده ۸ قانون هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری) واجد جنبه جزایی یا کیفری بوده، یعنی علاوه بر تخلف، جرم هم محسوب می‌شوند؛ مثل «ایراد تهمت، افترا و هتک حیثیت»، «اخاذی»، «اختلاس»، «جعل یا مخدوش کردن و دست بردن در اسناد و اوراق رسمی یا دولتی» و ... علاوه بر این، پاره‌ای مجازات‌های صادره توسط این هیئت‌ها (اجراج، انفصال دائم از خدمات دولتی) نیز اگر اهمیتی بیش از مجازات‌های کیفری نداشته باشند، کمتر از آن نیست؛ بنابراین لازم است به منظور ایجاد نظام اداری مطلوب و رسیدگی عادلانه، کارمند متخلف نیز، همانند دیگر محاکم عمومی، توسط هیئت‌هایی واجد صلاحیت و بر اساس معیارهای دادرسی منصفانه مقرر در اسناد بین‌المللی مورد محاکمه قرار گیرد.^۲ رابطه میان حکومت و افراد عضو جامعه باید به

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

۲. خسروی، احمد، سیدسجاد کاظمی سرکانه و مجتبی نقدی‌نژاد، حقوق دفاع متهم در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، مجله پژوهش‌های حقوقی، شماره ۱۸، دوره ۹، پاییز ۱۳۸۹، ص ۳۰.

شیوه‌ای تنظیم و مقررات‌گذاری شود که حقوق و آزادی‌های افراد آسیب نبینند. در این راستا باید خاطرنشان ساخت یکی از حقوق کارمندان و حتی اصول حقوق اداری، بحث امنیت شغلی کارمندان است؛ کارمند باید این اطمینان را داشته باشد تا موقعی که مرتکب تخلف نشده، تنبیه یا مجازات نخواهد شد و اگر هم فرضاً، مرتکب تخلفی شود این اطمینان و اعتماد را داشته باشد که توسط هیئت و به نحوی مورد رسیدگی قرار خواهد گرفت که تناسب بین تخلف و مجازات وجود خواهد داشت، به خاطر یک اشتباه کوچک حکم اخراج وی صادر یا به دلایل مغرضانه بدون هیچ تخلفی اخراج یا منتقل نخواهد شد.^۲

متأسفانه نظام حقوقی ایران با حجم انبوهی از دیوان‌های اداری دست‌به‌گریبان شده که مشکلاتی از جمله فقدان مبانی نظری، نبود انسجام و وحدت، عدم استقلال و بی‌طرفی، فقدان آیین دادرسی روشن و عدم اعمال اصول دادرسی منصفانه را به دنبال داشته است.^۳ در راستای مطلوبیت رسیدگی در هیئت‌ها و تحقق حاکمیت قانون اقداماتی لازم است؛ اصل قانونی بودن جرائم و مجازات، اصل برائت، تناسب بین جرائم و مجازات، منع اعمال دو بار رسیدگی و مجازات همگی اقداماتی است که برای تحقق اصل حاکمیت قانون در این هیئت‌ها، بایستی اعمال گردد. تأسیس، تشکیل، انتخاب و عزل اعضا، مراحل رسیدگی، اعمال مجازات و احراز تخلف همگی باید در چارچوب اصول قانونی روشن و شفاف باشد.^۴

۱. هداوند، مهدی، **مهار قدرت و تحول آن در حقوق اداری**، نشریه حقوق اساسی، سال چهارم، شماره ۸، تابستان ۱۳۸۶، ص ۲۷۹.

۲. خسروی، احمد، سیدسجاد کاظمی سرکانه و مجتبی نقدی‌نژاد، **حقوق دفاع متهم در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری**، مجله پژوهش‌های حقوقی، شماره ۱۸، دوره ۹، پاییز ۱۳۸۹، ص ۴۰.

۳. فتحی، یونس، جعفر شفیعی سردشت و مریم وهیبی فخر، **نظام مطلوب دادرسی اداری در ایران**، فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۸، ص ۹۰.

۴. ابوالحمد، عبدالحمید، **حقوق اداری ایران**، چاپ ششم، تهران: انتشارات توس، ۱۳۷۹، ص ۴۵۰.

گفتار سوم. آثار اخراج کارمند

با اعمال مجازات اخراج رابطه استخدامی محکوم‌علیه با دستگاه متبوع قطع می‌شود و استخدام مجدد او در آن دستگاه امکان‌پذیر نیست. تبصره ۲ ماده ۴۸ قانون مدیریت خدمات کشوری در این خصوص مقرر داشته است: کارمندانی که از دستگاه اجرائی اخراج می‌گردند، اجازه استخدام و یا هر گونه اشتغال مجدد در همان دستگاه اجرائی را نخواهد داشت. تبصره ۱ نیز مقرر می‌دارد: کارمندانی که به موجب احکام مراجع قانونی از خدمت منفصل می‌گردند، در مدت انقضا اجازه استخدام و یا هر گونه اشتغال در دستگاه‌های اجرائی را نخواهند داشت.

فرق اخراج با انفصال دائم این است که اخراج تنها از دستگاه متبوع کارمند است و فرد اخراج‌شده می‌تواند در دستگاه دیگری استخدام شود. اما انفصال دائم، ضمن اینکه سبب قطع رابطه استخدامی فرد با دستگاه متبوع وی می‌شود، محرومیت از استخدام مجدد در سایر دستگاه‌های دولتی و دستگاه‌های مشمول قانون رسیدگی به تخلفات اداری را هم به دنبال دارد. بنابراین مجازات اخراج و انفصال دائم از شدیدترین مجازات‌های اداری است که تبعات و آثار منفی بسیاری را در پی دارد و موجب محرومیت کارمند از حقوق و مزایای دوران استخدام می‌گردد و با توجه به این تبعات و آثار منفی، هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری باید در استفاده از این مجازات نهایت دقت را به عمل آورند و در واقع بایستی با احتیاط و در شرایطی که تنها راه جلوگیری از بروز مفسده، اخراج می‌باشد آن را اعمال نمایند.

۱. صادقی‌مقدم، محمدحسن و نادر میرزاده کوهشاهی، آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت، تهران: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۹۶، ص ۱۴۸.

۲. صادقی‌مقدم، محمدحسن و نادر میرزاده کوهشاهی، آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت، تهران: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۹۶، ص ۱۴۸.

با توجه به این که در قانون مدنی حق نفقه زوجه و افراد تحت تکفل بر عهده شوهر است، مهم‌ترین اثر منفی اخراج را می‌توان تزلزل بنیان خانواده برشمرد. مشکلات اقتصادی پس از اخراج ضربات جبران‌ناپذیری را به روابط خانوادگی وارد می‌سازد و می‌تواند منجر به فروپاشی خانواده گردد، امری که در قانون اساسی تأکید بسیار زیادی بر آن شده است و از چنان اهمیتی برخوردار بوده است که هم در مقدمه و هم در اصول قانون اساسی مورد توجه قرار گرفته است. مطابق مقدمه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران خانواده واحد بنیادین جامعه و کانون اصلی رشد و تعالی انسان است و توافق عقیدتی و آرمانی در تشکیل خانواده که زمینه‌ساز اصلی حرکت تکاملی و رشدیابنده انسان است اصل اساسی بوده و فراهم کردن امکانات جهت نیل به این مقصود از وظایف حکومت اسلامی است. همچنین مطابق اصل دهم قانون اساسی از آنجا که خانواده واحد بنیادی جامعه اسلامی است، همه قوانین و مقررات و برنامه‌ریزی‌های مربوط باید در جهت آسان کردن تشکیل خانواده، پاسداری از قداست آن و استواری روابط خانوادگی بر پایه حقوق و اخلاق اسلامی باشد. این اصل به عنوان یک اصل بنیادی از اصول کلی قانون اساسی و تعبیر به این که پاسداری از قداست و استواری روابط خانوادگی بر پایه حقوق و اخلاق اسلامی که در پایان اصل آمده، نشان‌دهنده این است که نگرش مکتب اسلام نسبت به خانواده تا چه اندازه عمیق و همه‌جانبه است. همچنین در اصول بیستم و بیست‌ویکم قانون اساسی نیز تکریم و تثبیت بنیان خانواده مورد توجه قرار گرفته است.

علاوه بر قانون اساسی که قانون مادر محسوب می‌گردد، تحکیم بنیان خانواده در اسناد و قوانین عادی نیز مورد تأکید قرار گرفته است؛ از جمله این که در تدوین سند چشم‌انداز نظام جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ مصوب ۱۳/۸/۱۳۸۲ در مسیر تحقق آرمان‌ها و اصول قانون اساسی «نهاد مستحکم خانواده به دور از فقر، فساد، تبعیض و بهره‌مند از محیط زیست مطلوب» مطرح شده است. همچنین در ابلاغیه سیاست‌های کلی برنامه چهارم توسعه (اولین فاز تدوین سیاست‌های کلی چهارمین برنامه پنج‌ساله آینده) نیز به تقویت نهاد خانواده و توجه ویژه به جایگاه زن در آن متذکر

۱. صورت مشروح مذاکرات مجلس بررسی نهایی قانون اساسی، جلد ۱، چاپ اول، تهران: انتشارات اداره کل امور فرهنگی و روابط عمومی مجلس شورای اسلامی، ۱۳۶۴، ص ۴۳۳.

شده است. در سیاست‌های کلی نظام اداری در ۲۶ بند از جانب مقام معظم رهبری در تاریخ ۱۳۸۹/۱/۱۴ به مسئولان ارشد نظام «توجه به استحکام نهاد خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری» تأکید شده است. علاوه بر این‌ها که جزو اسناد بالادستی محسوب می‌گردند، در قانون جامع حمایت از خانواده مصوب ۱۳۵۳/۱۱/۱۵ با اصلاحیه‌های بعدی و آخرین اصلاحیه مصوب ۱۳۹۱/۱۲/۰۱، قانون اجازه الحاق دولت جمهوری اسلامی ایران به کنوانسیون منع تبعیض علیه کودکان و زنان، قانون تأمین زنان و کودکان بی‌سرپرست مصوب ۱۳۷۱/۰۸/۲۴، قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۴/۱۲/۲۲ با اصلاحیه‌های بعدی، مواد ۷۵، ۷۶ و ۹۸ قانون کار، حمایت از نهاد خانواده مورد توجه قانون‌گذار قرار گرفته است. اهمیگی این موارد بیانگر این است که در اعمال مجازات اخراج باید اصل اساسی «استحکام نهاد خانواده» مورد توجه هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری قرار گیرد و با احتیاط اعمال گردد.

گفتار چهارم. ضرورت ایجاد الگوی مطلوب در اعمال مجازات اخراج

با توجه به تبعات و آثار منفی مجازات اخراج برای کارمند و خانواده تحت تکفل وی، ایجاد الگوی مطلوب امری ضروری است؛ دلایلی که این ضرورت را توجیه می‌نماید به شرح ذیل است:

بند یکم. حق برخورداری از تأمین اجتماعی

اصول نوزدهم و بیستم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به ویژه اصل بیست‌ویکم برخورداری از تأمین اجتماعی را حقی همگانی اعلام کرده است. حقوق تأمین اجتماعی مقرراتی است که جامعه و دولت را موظف می‌کند به هنگام پریشانی و تنگناهای اقتصادی و اجتماعی شهروندان را مورد

۱. محمدزاده اصل، محمد، تحکیم نهاد خانواده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، همایش ملی تبیین حقوق شهروندی، جهاد دانشگاهی، ۱۳۹۵.

حمایت قرار دهند.^۱ در اصل ۲۹ آمده: «برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی.» برنامه‌های راجع به دوران بازنشستگی از جمله مستمری بازنشستگی هسته نظام تأمین اجتماعی را تشکیل می‌دهد. ^۲ در واقع با عنایت به اصل ۲۹ قانون اساسی، قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳ و بند (ب) ماده ۸ قانون مدیریت خدمات کشوری باید تأمین اجتماعی را از جمله وظایف حاکمیتی دولت و داخل در قلمرو حقوق عمومی دانست.^۳

تأمین اجتماعی در معنای خاص حمایتی است که جامعه از بیمه‌پردازان و افراد تحت تکفل آنان در برابر خطرهایی چون پیری، از کارافتادگی، بیماری و مرگ در قبال یک نظام منسجم و قاعده‌مند به عمل می‌آورد.^۴ به نظر می‌رسد با توجه به همگانی بودن نظام تأمین اجتماعی که در قانون اساسی بر آن تأکید شده است، می‌توان اخراج را نیز نوعی خطر برای بیمه‌پردازان و افراد تحت تکفل آنان دانست و در صورت دارا بودن شرایط بازنشستگی به جای اخراج کارمند مجازات بازنشستگی را برگزید. از دیدگاه حقوق تأمین اجتماعی بازنشستگی به بیمه‌شده‌ای گفته می‌شود که برای وی حکم بازنشستگی صادر شده است و از مستمری بازنشستگی بهره‌مند می‌شود. صدور این حکم حسب مورد فرع بر رسیدن به سنی خاص یا داشتن سنوات بیمه‌پردازی به میزان مقرر یا هر دو آن‌هاست. داشتن سنوات بیمه‌پردازی به میزان مقرر یکی از صورت‌های بازنشستگی است که در قوانین بازنشستگی پیش از موعد نیز پیش‌بینی شده است. مطابق ماده واحده قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۶ به دولت اجازه داده می‌شود از تاریخ تصویب این قانون ظرف مدت سه سال

۱. استوار سنگری، کورش، **حقوق تأمین اجتماعی**، چاپ پنجم، تهران: انتشارات میزان، ۱۳۹۵، ص ۱۱.
۲. نعیمی، عمران و حمیدرضا پرتو، **حقوق تأمین اجتماعی با تأکید بر حوزه بیمه‌ای**، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۶، ص ۱۹۵.
۳. نعیمی، عمران و حمیدرضا پرتو، **حقوق تأمین اجتماعی با تأکید بر حوزه بیمه‌ای**، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۶، ص ۶۱.
۴. عراقی، عزت‌الله و همکاران، **درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی**، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۶، ص ۳.

کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی را که حداقل بیست‌وپنج سال سابقه خدمت قابل قبول داشته باشند، با حداکثر پنج سال سنوات ارفاقی بدون شرط سنی در صورت تقاضای کارکنان و موافقت دستگاه متبوع خود بازنشسته نماید. در بازنشستگی پیش از موعد شرط سنی حذف شده است و هر مستخدمی با داشتن بیست‌وپنج سال سابقه بیمه‌پردازی می‌تواند از مزایای این قانون استفاده نماید. البته بانوان با داشتن بیست سال سابقه نیز می‌توانند از این امتیاز استفاده کنند. ملاحظه قوانین بازنشستگی پیش از موعد مؤید آن است که دارا بودن بیش از بیست سال سابقه خدمت دولتی برای مستخدمین زن و بیش از ۲۵ سال سابقه خدمت دولتی برای مستخدمین مرد در بند (ط) قانون رسیدگی به تخلفات اداری جهت اعمال مجازات بازنشستگی با توجه به روش‌های اعمال بازنشستگی پیش از موعد، نوعی بازنشستگی پیش از موعد به شمار می‌آید و در مواردی که کارمند حداقل سابقه خدمت دولتی جهت بازنشستگی را داشته باشد، می‌توان به جای مجازات اخراج بازنشستگی را اعمال نمود.

بند دوم. توجه به تئوری بازدارندگی مجازات

در نگاه تئوری بازدارندگی، هدف کیفر تحمیلی بر بزهکار صرفاً برقراری تعادل از دست‌رفته اجتماعی، وارد آوردن درد و رنج بر مجرم و ارضای افکار عمومی نیست؛ بلکه علاوه بر آن لازم است هر مجازات به گونه‌ای انتخاب و اجرا شود که برای خود مرتکب فعلی و مرتکبان بالقوه درس عبرتی باشد. لذا از این منظر، مجازات در این جهت اعمال می‌شود که مجرم در آینده مجدداً مرتکب جرم نشود و مجازات برای او درس عبرت باشد و نیز سایر افراد جامعه که قابلیت ارتکاب جرم را دارند، از اعمال کیفر بر مجرم درس عبرت گیرند و مرتکب جرم نگردند؛ بنابراین در این رویکرد آن دسته از افراد جامعه که گرایش‌های بزهکارانه دارند نه از روی تمایل حقیقی و نه به دلیل

عوامل درونی، بلکه به واسطه‌ی وجود عاملی بیرونی (یعنی کیفر هراس‌انگیز) از بزهکاری انصراف می‌دهند.

از نظر «سزار بکاریا» هدف از مجازات صرفاً اعمال انتقام از جانب جامعه نبوده، بلکه تضمین بیشترین خوشی برای بیشترین تعداد افراد جامعه است. بدین معنا که در نگاه وی مجازات نه با هدف پست انتقام بلکه با هدف بازداشتن فرد مجرم و دیگران از ارتکاب جرم وضع و اجرا می‌شود. یک نظام کیفری بازدارنده باید مقدار متناسب مجازات را برای اعمال برنامه بازدارنده خود تنظیم و تعیین کند؛ بنابراین این‌گونه نیست که هر چه مجازات شدیدتر باشد، بازدارنده‌تر هم باشد. گاهی شدت مجازات نه تنها بازدارندگی بیشتری ندارد بلکه برعکس اثر معکوس بر جا می‌گذارد؛ زیرا وقتی مجازات بسیار شدید و سخت باشد مقامات قضایی حاضر به اعمال آن نیستند که اثر نهایی آن به دلیل پایین آوردن احتمال مجازات تضعیف آن است؛^۱ برای مثال، بیشتر قوانین رانندگی و شرب خمر سال‌های ۱۹۳۶، ۱۹۴۱ و ۱۹۴۱ سوئد، مجازات حبس را منظور می‌کردند اما در سال ۱۹۷۵ این نتیجه حاصل شد که رویه مذکور هیچ تأثیری بر درصد وقوع تصادفات مرگبار نداشته است. همه شواهد تجربی نشان می‌دهد برنامه‌هایی که اجرایشان منسجم و قاطعانه است و در یک دوره طولانی امکان دوام دارند، مؤثرترند.^۲

با توجه به فواید تئوری بازدارندگی مجازات در حقوق کیفری، بایستی این نظریه را در راستای عادلانه‌تر کردن و مفید بودن اعمال مجازات به حقوق اداری نیز تعمیم داد. در واقع در زمان صدور حکم اخراج بایستی هدف از اعمال مجازات را مدنظر قرار داد. واضح است که منظور و هدف اصلی از اعمال مجازات اخراج کارمند، دور نگه داشتن و کنار گذاشتن وی از اداره و محل وقوع تخلف است

۱. محمودی جانکی، فیروز، سارا آقایی، بررسی نظریه بازدارندگی مجازات، فصلنامه حقوق، دوره ۳۸، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۷، ص ۳۴۶.
۲. یزدیان جعفری، جعفر، فرآیند بازدارندگی مجازات (موانع و محدودیت‌ها)، فصلنامه دانش انتظامی، سال یازدهم، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۸، ص ۲۱۹.
۳. فریدمن، لارنس، بازدارندگی، ترجمه عسگر قهرمان پوربناب، روح‌الله طالبی آرنانی، چاپ اول، تهران: انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی، ۱۳۸۶، ص ۱۱۸.

که این هدف با کنار نهادن کارمند از اداره از طریق بازنشستگی یا بازخریدی در صورت داشتن سابقه خدمت نیز حاصل می‌گردد و نیز موجب بازداشتن مجرم و دیگران از ارتکاب جرم در آینده می‌گردد. البته نکته‌ای که باید مدنظر قرار گیرد این است که اعمال مجازات بازنشستگی به جای بازخریدی یا اخراج دستاویزی برای نیل به اهداف کارمندی که از سوابق خدمت مورد نظر جهت بازنشستگی برخوردارند و با وقوع تخلف قصد خروج از اداره را جهت اشتغال به مشاغل دیگر دارند، نگردد.

بند سوم. رعایت اصل تناسب در اعمال مجازات

برخی از تنبیهات مقرر در ماده ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری ایجاب می‌نماید تا بزه تحت رسیدگی در مراجع فوق مشمول «قلمرو کیفری» قرار گیرند و اصول حاکم بر دادرسی منصفانه بر آن‌ها نیز تسری یابد. مجازات اخراج از دستگاه متبوع و انفصال دائم از خدمات دولتی و دستگاه‌های مشمول این قانون به اندازه‌ای از شدت لازم برخوردار می‌باشند تا آن‌ها را واجد وصف جزایی قلمداد کرد. در اعمال مجازات اخراج احتمال مخدوش نمودن اصل تناسب که از جمله اصول مهم دادرسی عادلانه است وجود دارد. تناسب، هماهنگی و همسوئی میان مجازات و جرم از لوازم یک نظام کیفری متعادل است. مبنایی منطقی برای مجازات از اصول اولیه و بنیادین نظام عدالت کیفری و عامل مشروعیت آن است. در نظام کیفری ایران تاکنون لاقول مبنایی کلی و فراگیر برای تناسب مجازات با جرم ارتكابی مکتوب نشده است. عدم وجود اصول بنیادی در تعیین کیفر در مرحله تقنین و اجرا از عمده ایرادات یا شاید عمده‌ترین ایراد نظام کیفری ایران است.^۲ در حقوق اداری، اصل تناسب به دنبال ایجاد رابطه منطقی میان تصمیم متخذه و اهدافی است که مقام عمومی بر اساس آن تصمیم می‌گیرد. لذا باید رابطه معقولی بین نتایج حاصله و ابزار مورد استفاده و تصمیم اتخاذی وجود داشته

۱. وروایی، اکبر و مهدی حریری، *دادرسی عادلانه و منصفانه*، تهران: انتشارات آریاداد، ۱۳۹۵، ص ۲۳۵.

۲. سبزواری‌نژاد، حجت، *جایگاه اصل تناسب جرم و مجازات در حقوق کیفری ایران و انگلستان*، دو فصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضایی، شماره ۷۷ و ۷۸، بهار و تابستان ۱۳۹۶، ص ۱۳۴.

باشد. بر این اساس اتخاذ هر قسم تصمیم یا اقدامی که خارج از هدف مورد نظر بوده و یا هر اقدام سخت‌گیرانه و خارج از حد ضرورت ممنوع است. اصل تناسب را می‌توان به صورت ضمنی در آرای متعددی از دیوان عدالت اداری مشاهده کرد. آدر موضوع الزام به صدور حکم بازنشستگی کارمندان نیز این اصل در آرای شعب بدوی و تجدیدنظر دیوان مورد استناد قرار گرفته است که دو نمونه از این آراء به شرح ذیل مورد اشاره قرار می‌گیرد.

در پرونده‌ای شاکی با تقدیم دادخواستی به دیوان عدالت اداری درخواست نقض و ابطال رأی صادره از هیئت تجدیدنظر رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان سازمان پزشکی قانونی را مبنی بر بازخریدی و الزام به صدور حکم بازنشستگی و برقراری حقوق بازنشستگی نموده است. شعبه ۳۰ بدوی دیوان عدالت اداری در دادنامه شماره ۱۵۳۲ خود مقرر نموده است: «نظر به این‌که هیئت صادرکننده رأی معترض‌عنه در زمان صدور آن رعایت بندهایی از ماده ۲۱ آیین‌نامه اجرایی قانون رسیدگی به تخلفات اداری همانند سوابق کاری و موقعیت کارمند و فقدان سوءسابقه و شخصیت ایشان و این‌که تاکنون مرتکب جرائم غیراخلاقی نگردیده است و با توجه به اوضاع و احوال قضیه و مشکلات و موانعی که برای ایشان پیش آمده است، لذا هیئت محترم صادرکننده رأی رعایت ایشان را در اعمال مجازات ننموده است؛ بنابراین از این جهت رأی صادره مخدوش و شکایت شاکی وارد است». متعاقباً شعبه ۲۸ تجدیدنظر دیوان با استناد به این‌که سابقه تجدیدنظر خوانده و عدم تناسب مجازات و با عنایت به رأی شماره ۱۵۰۰ مورخ ۱۳۹۳/۹/۲۴ مبنی بر این‌که در صورتی که مستخدم دولت بیش از بیست سال سابقه خدمت داشته باشد، دستگاه می‌تواند وی را بازنشسته کند و امکان بازخرید وی ولو به درخواست مستخدم وجود ندارد با رد تقاضای تجدیدنظرخواهی رأی معترض‌عنه از شعبه ۳۰ بدوی را تأیید نموده است.

۱. هداوند، مهدی و علی مشهدی، اصول حقوق اداری در پرتو آراء دیوان عدالت اداری، چاپ چهارم، تهران: انتشارات خرسندی، ۱۳۹۵، ص ۱۸۳.

۲. دادنامه شماره ۱۶۱ مورخ ۱۳۷۶/۱۱/۲۵، شماره ۶۶۷ مورخ ۱۳۸۸/۹/۱۶، شماره ۲۷۳ مورخ ۱۳۹۴/۴/۲۹، شماره ۶۰۴ مورخ ۱۳۹۶/۶/۲۸، شماره ۵۶۷ مورخ ۱۳۸۴/۱۰/۱۱، شماره ۵۱۵ و ۵۱۶ مورخ ۱۳۹۱/۷/۲۴، شماره ۱۲۱۷ مورخ ۱۳۹۴/۱۰/۲۹، شماره ۱۲۱۸ مورخ ۱۳۹۴/۱۰/۲۹، شماره ۵۵۹ مورخ ۱۳۹۵/۸/۲۵ و شماره ۱۲۳۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۲/۸.

دو فصلنامه جستارهای نوین حقوق اداری ● ۲۷۳

سال اول، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۴۰۰

در پرونده دیگری شاکی دادخواستی را به طرفیت قوه قضائیه، وزارت دادگستری و سازمان بازنشستگی کشوری در دیوان عدالت اداری مبنی بر صدور حکم ابطال بازخریدی و الزام به صدور حکم بازنشستگی طرح نموده است و شعبه ۲۳ بدوی دیوان عدالت اداری مطابق دادنامه شماره ۱۴۷۲ مورخ ۱۳۹۴/۷/۲۰ حکم به ورود شکایت صادر نموده است. نسبت به دادنامه مذکور ادعای خلاف بین شده و پرونده در اجرای ماده ۷۹ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری جهت رسیدگی مجدد به شعبه ۲۸ تجدیدنظر ارجاع و شعبه مذکور به موجب دادنامه شماره ۳۴۶۵ مورخ ۱۳۹۶/۹/۱۴ با رد درخواست اعمال ماده ۷۹ نتیجتاً دادنامه معترض عنه را تأیید نموده است. مطابق رأی مذکور: «نظر به این که مطابق تبصره ۱ الحاقی به ماده ۷۴ قانون استخدام کشوری در صورتی که مستخدم بیش از ۲۰ سال سابقه سنوات خدمت داشته باشد، دستگاه می تواند وی را بازنشسته نماید و امکان بازخرید وی ولو به درخواست مستخدم وجود ندارد و اداره متبوع مستخدم نمی تواند به درخواست بازخریدی شاکی مبادرت به بازخریدی وی نماید که مستند مذکور و رأی وحدت رویه شماره ۱۵۰۰ مورخ ۱۳۹۳/۹/۲۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مؤید موضوع است و آرای اصداری مطابق موازین قانونی صادر گردیده است، لذا بنا به مراتب و این که شاکی دارای سابقه سنوات خدمت بیش از ۲۴ سال بوده اشتباه بین قانونی که موجبات فسخ دادنامه مذکور را اقتضاء نماید مشهود و ملحوظ نیست»؛ بنابراین با توجه به مفاد آرای شعب باید گفت چنانچه به اخراج کارمند بدون توجه به سابقه خدمت حکم شود، تناسبی میان جرم و مجازات وجود ندارد و از موارد نقض اصول دادرسی عادلانه محسوب می گردد.

نتیجه گیری

از منظر حقوق کیفری هدف از اعمال مجازات تنها به کیفر رساندن مجرم نیست؛ بلکه نحوه اعمال مجازات و هدف از اعمال مجازات از اهمیت والایی برخوردار است و در همین راستا تناسب میان جرم و مجازات هم در انتخاب نوع مجازات و هم در تعیین مقدار مجازات بایستی رعایت گردد. با توجه به حاکمیت اصول دادرسی بر رسیدگی‌های اداری، اصل تناسب میان جرم و مجازات و اعمال مجازات هدفمند در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری نیز باید رعایت گردد. در مواد ۸ و ۹ قانون رسیدگی به تخلفات اداری صرفاً تخلفات اداری در ۳۸ بند و سپس مجازات بیان شده، اما طبقه‌بندی بین مجازات و تخلفات و اینکه چه مجازاتی برای کدام تخلف اعمال شود، پیش‌بینی نشده است و همین امر موجب مخدوش شدن اصل تناسب در اعمال مجازات می‌گردد که در مورد مجازات اخراج که از شدیدترین مجازات‌های اداری محسوب می‌گردد، اثرات جبران‌ناپذیری را بر جای می‌گذارد. لذا با توجه به آثار بسیار منفی اخراج بر زندگی فرد و افراد تحت تکفل وی و جلوگیری از تزلزل نهاد خانواده که هم در قانون اساسی و اسناد بالادستی و هم در قوانین عادی مورد تأکید فراوان قرار گرفته است، ایجاد الگوی مطلوب در اعمال مجازات اخراج ضروری است. مؤلفه‌های اصلی که این ضرورت را توجیه می‌نماید، حق برخورداری از تأمین اجتماعی، توجه به تئوری بازدارندگی مجازات و رعایت اصل تناسب در اعمال مجازات می‌باشد. منظور از الگوی مطلوب در اعمال مجازات اخراج این است که هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در اعمال مجازات اخراج، شرایط متهم را لحاظ نموده و در صورت داشتن سابقه خدمت مورد نظر جهت اعمال مجازات بازخریدی و بازنشستگی مطابق بندهای (ح) و (ط) ذیل ماده ۹ قانون مذکور متهم را به جای اخراج، بازخرید یا بازنشسته نمایند. البته نکته بسیار مهمی که هیئت‌ها باید در نظر داشته باشند، این است که این امر تالی فاسد نداشته باشد. بدین نحو که کارمندان دارای سابقه خدمت مورد نظر جهت بازخریدی یا بازنشستگی که قصد ورود به مشاغل دیگر را دارند، با ارتکاب تخلف زمینه بازخرید یا بازنشستگی خود را به جای اخراج فراهم نیاورند لذا توجه به قصد و انگیزه اصلی متهم ضروری است.

فهرست منابع

منابع فارسی

الف. کتاب‌ها

۱. ابوالحمد، عبدالحمید، *حقوق اداری ایران*، چاپ ششم، تهران: انتشارات توس، ۱۳۷۹.
۲. استوار سنگری، کورش، *حقوق تأمین اجتماعی*، چاپ پنجم، تهران: انتشارات میزان، ۱۳۹۵.
۳. بولک، برنار، *کیفرشناسی*، ترجمه علی حسین نجفی ابرندآبادی، چاپ ششم، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۸۵.
۴. صادقی مقدم، محمدحسن و نادر میرزاده کوهشاهی، *آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت*، تهران: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۹۶.
۵. *صورت مشروح مذاکرات مجلس بررسی نهایی قانون اساسی*، جلد ۱، چاپ اول، تهران: انتشارات اداره کل امور فرهنگی و روابط عمومی مجلس شورای اسلامی، ۱۳۶۴.
۶. عراقی، عزت‌الله و همکاران، *درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی*، تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۳۸۶.
۷. فریدمن، لارنس، *بازدارندگی*، ترجمه عسگر قهرمان پوریناب، روح‌الله طالبی آرانی، چاپ اول، تهران: انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی، ۱۳۸۶.
۸. کریم‌زاده، سیف‌الله، *شرح قانون رسیدگی به تخلفات اداری*، چاپ اول، قم: انتشارات دارالفکر، ۱۳۸۹.
۹. نعیمی، عمران و حمیدرضا پرتو، *حقوق تأمین اجتماعی با تأکید بر حوزه بیمه‌ای*، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۶.

۱۰. هداوند، مهدی و محمد احمدی، *نظام حقوقی رسیدگی به تخلفات مهندسیین ساختمانی*، تهران: انتشارات جنگل، ۱۳۹۰.
۱۱. هداوند، مهدی و علی مشهدی، *اصول حقوق اداری در پرتو آراء دیوان عدالت اداری*، چاپ چهارم، تهران: انتشارات خرسندی، ۱۳۹۵.
۱۲. وروایی، اکبر و مهدی حریری، *دادرسی عادلانه و منصفانه*، تهران: انتشارات آریاداد، ۱۳۹۵.

ب. مقاله‌ها

۱۳. حاجی‌ده‌آبادی، احمد، *مقررات کیفری لایحه حمایت از خانواده در بوته نقد*، مطالعات راهبردی زنان (کتاب زنان سابق)، شماره ۴۸، تابستان ۱۳۸۹، صص ۵۲-۷.
۱۴. حاجی‌ده‌آبادی، محمدعلی، احسان سلیمی، مبانی، اصول و سازوکارهای اجرایی مدل کیفرگذاری هدفمند، فصلنامه پژوهش حقوق کیفری، سال هشتم، شماره ۲۹، زمستان ۱۳۹۸، صص ۱۳۴-۱۰۱.
۱۵. خسروی، احمد، سیدسجاد کاظمی سرکانه و مجتبی نقدی‌نژاد، *حقوق دفاع متهم در هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری*، مجله پژوهش‌های حقوقی، شماره ۱۸، دوره ۹، پاییز ۱۳۸۹، صص ۴۲-۲۹.
۱۶. سبزواری‌نژاد، حجت، *جایگاه اصل تناسب جرم و مجازات در حقوق کیفری ایران و انگلستان*، دوفصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضایی، شماره ۷۷ و ۷۸، بهار و تابستان ۱۳۹۶، صص ۱۶۴-۱۳۳.
۱۷. غلامی، حسین، مینا افیلیان، رویکردی کیفرشناختی به مبانی و کیفیت توزیع مجازات‌ها در کتاب پنجم قانون مجازات اسلامی، فصلنامه مطالعات پیشگیری از جرم، شماره شانزدهم، پاییز ۱۳۸۹، صص ۱۴۱-۱۷۲.

دو فصلنامه جستارهای نوین حقوق اداری ● ۲۷۷

سال اول، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۴۰۰

۱۸. فتحی، یونس، جعفر شفیعی سردشت و مریم وهیبی فخر، نظام مطلوب دادرسی اداری در ایران، فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، شماره ۱، زمستان ۱۳۹۸، صص ۷۳-۹۴.

۱۹. محمدزاده اصل، محمد، تحکیم نهاد خانواده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، همایش ملی تبیین حقوق شهروندی، جهاد دانشگاهی، ۱۳۹۵.

۲۰. محمودی جانکی، فیروز، سارا آقایی، بررسی نظریه بازدارندگی مجازات، فصلنامه حقوق، دوره ۳۸، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۷، صص ۳۶۲-۳۳۹.

۲۱. نکوئی، محمد، اصل تناسب جرم و مجازات در قلمرو تخلفات اداری، نشریه حقوق اداری، سال هشتم، شماره ۲۵، زمستان ۱۳۹۹، صص ۲۷۳-۲۵۵.

۲۲. نوبهار، رحیم، اصل کاربرد کمینه حقوق کیفری، آموزه‌های حقوق کیفری، دانشگاه علوم اسلامی رضوی، شماره ۸، بهار و تابستان ۱۳۹۰، صص ۱۱۴-۹۱.

۲۳. هداوند، مهدی، مهار قدرت و تحول آن در حقوق اداری، نشریه حقوق اساسی، سال چهارم، شماره ۸، تابستان ۱۳۸۶، صص ۳۱۸-۲۷۷.

۲۴. یزدیان جعفری، جعفر، فرآیند بازدارندگی مجازات (موانع و محدودیت‌ها)، فصلنامه دانش انتظامی، سال یازدهم، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۸، صص ۲۲۹-۲۰۷.