

ضرورت رعایت اصول کلی حقوق کیفری در رسیدگی به تخلفات اداری

سید حسین حسینی^{*۱}، سیده ساعده حسینی^{**۲}، زهرا صالح آبادی^{***۳}

۱. دانشیار حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشکده حقوق، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران

۲. دانشجوی دکتری حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشکده حقوق، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران

۳. دانشجوی دکتری حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشکده حقوق، دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران

تاریخ دریافت: ۹۹/۳/۲۴ تاریخ پذیرش: ۹۹/۸/۲۹

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

چکیده

اصول کلی حقوق کیفری قواعدی هستند که به منظور تضمین حقوق، آزادی‌های افراد و سلامت فرایند دادرسی عادلانه در قوانین کیفری پیش‌بینی شده‌اند که با عنایت به ماهیت و کارکرد مؤثر این اصول، نمی‌توان اثربخشی آن‌ها را محدود به دادرسی‌های کیفری کرد و در خصوص کارایی آن‌ها در فرایند دادرسی‌های اداری و انضباطی مغفول ماند. اسناد بین‌المللی نیز به منظور تضمین کرامت انسانی افراد الزاماتی را مبتنی بر رعایت این اصول در فرایندهای دادرسی پیش‌بینی کرده‌اند تا از این رهگذر اصل محاکمه منصفانه را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین حقوق بشری افراد تأمین کنند. در این زمینه، با توجه به اینکه آرای صادره از دادگاه‌های اداری می‌توانند بیشترین تأثیر را بر شخصیت اجتماعی کارمند بگذارند، رعایت این اصول در دادرسی‌های اداری اهمیت فراوانی دارد. یافته‌ها حاکی از آن است که در حوزه حقوق اداری قانون‌گذار رویکرد متفاوتی را نسبت به اعمال این اصول اتخاذ کرده است. بدین‌صورت که در قلمرو برخی مقررات اداری اصول کلی حقوق کیفری را اعمال کرده، اما در برخی مقررات اداری به این اصول و الزامات ناشی از آن‌ها توجهی نکرده که این امر، موجبات تعرض به حقوق بشری و کرامت انسانی کارمندان را فراهم ساخته است.

واژگان کلیدی: اصول کلی حقوق کیفری، تخلفات اداری، حقوق بشر، دادرسی، عادلانه عدالت.

* Email: Shosseini@ferdowsi.um.ac.ir

** Email: Saede.hoseini@yahoo.com

*** Email: Salehabadi.zahra@gmail.com

مقدمه

در حوزه حقوق اداری قوانین مختلفی به منظور ایجاد و تقویت نظم و انضباط اداری به تصویب رسیده است که در این میان می‌توان به قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲، قانون ناظر بر رفتار قضات مصوب ۱۳۹۲ و قانون مقررات انتظامی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور مصوب ۱۳۶۴ اشاره کرد. قوانین مذکور نسبت به افراد تحت شمول جایگاهی همانند حقوق کیفری را ایفا می‌کنند، زیرا با توجه به موقعیت اجتماعی و شغلی افراد و نرخ بالای بیکاری دنیای امروز، مجازاتی که بر مبنای این قوانین توسط مراجع مورد حکم قرار می‌گیرند، آثاری همانند مجازات کیفری و چه بسا شدیدتر از آن بر زندگی شخصی و اجتماعی افراد برجای می‌گذارند.

به سبب اهمیت و تأثیرگذاری احکام صادره از دادگاه‌های اداری، قوانین مذکور باید متضمن قواعدی به منظور تأمین امنیت قضایی کارمندان در فرایند دادرسی باشد. بخشی از این رسالت مهم را اصول کلی حقوق کیفری (اصل قانونی بودن جرم و مجازات، اصل تناسب میان جرم و مجازات، اصل شخصی بودن مجازات، اصل فردی کردن مجازات و اصل قضا مندی مجازات) که ضامن صیانت از حقوق و آزادی‌های طرفین در فرایند دادرسی‌اند، عهده‌دارند.

این اصول که مقتضای دادرسی عادلانه در جهت احترام به شأن و کرامت انسانی افرادند، در گستره راهبردهای بین‌المللی مورد توجه سیاست‌گذار جنایی بین‌المللی قرار گرفته‌اند و تحت تأثیر الزامات فراتقنینی، ضرورت رعایت آن‌ها از قلمرو حقوق کیفری به قلمرو حقوق اداری، حقوق انضباطی و حقوق مدنی نیز تسری یافته است. بدین سبب، با توجه به کارایی این اصول در تضمین دادرسی منصفانه این سؤالات مطرح می‌شود که اولاً ضرورت اعمال اصول کلی حقوق کیفری در قلمرو دادرسی‌های اداری بر چه مبنایی توجیه می‌شود؟ ثانیاً در قوانین و مقررات اداری تا چه حد این اصول رعایت و اعمال شده‌اند؟ بدین منظور، در این نوشتار ابتدا مبانی اعمال اصول کلی حقوق کیفری در قلمرو رسیدگی به تخلفات اداری و سپس کیفیت تبلور این اصول در قوانین و مقررات اداری بررسی می‌شود.

۱. مبانی اعمال اصول کلی حقوق کیفری در رسیدگی به تخلفات اداری

تحت تأثیر اصول فراتقنینی حقوق اساسی و مبانی خاص کیفری حقوق بین‌الملل، بسیاری از قواعد همچون اصل قانونی بودن جرم و مجازات، اصل برائت، اصل شخصی بودن مجازات و غیره به تدریج به ضمانت اجراهای اداری و انضباطی تسری پیدا کردند، زیرا امروزه مقوله‌های همجوار حقوق کیفری

مانند حقوق اداری، در دادرسی در خصوص کارمندان متخلف همان نقش حقوق کیفری را اجرا می‌کند و این امر ضرورت رعایت این اصول در این حوزه را نیز اجتناب‌ناپذیر کرده است.

۱-۱. مبنای حقوق بشری

اصول کلی حقوق کیفری از مهم‌ترین تضمینات دادرسی عادلانه‌اند. دادرسی عادلانه مجموعه‌ای از اصول و مقررات است که به‌منظور حمایت از حقوق و آزادی‌های افراد در فرایند دادرسی به‌عنوان یکی از حقوق بشری افراد در عرصه بین‌المللی و داخلی بر آن تأکید شده است. حق بر دادرسی منصفانه از آنچنان اهمیتی در قلمرو حقوق بشر برخوردار است که تحقق عملی آن، زمینه‌ساز واقعی حقوق بشر و آزادی‌های اساسی او خواهد بود (ابراهیمی، ۱۳۹۳: ۱۴)، زیرا بهترین و عادلانه‌ترین راه‌حل در دعوا، از مسیر دادرسی منصفانه و با لحاظ تضمینات لازم برای طرفین دعواست (یاوری، ۱۳۸۲: ۲۵۳) و اعتماد طرفین و عموم جامعه نیز زمانی حاصل می‌شود که مراجع صدور رأی در حل و فصل دعاوی دادرسی منصفانه را ملاک عمل قرار دهند (خولیا، ۱۳۹۱: ۴).

در اعلامیه جهانی حقوق بشر^۱، میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی^۲ و کنوانسیون اروپایی حقوق بشر^۳ و دیگر اسناد بین‌المللی بر رعایت تضمینات دادرسی عادلانه تأکید شده است. به موجب ماده ۱۰ اعلامیه جهانی حقوق بشر «هر کس حق دارد در تصمیمات مربوط به حقوق و تعهدات خود یا هر اتهام جزایی که به او وارد می‌شود با تساوی کامل از محاکمه‌ای عادلانه و علنی در دادگاه مستقل و بی‌طرف برخوردار باشد». در ماده ۱۱ اعلامیه نیز تصریح شده است که «هر کس که متهم به بزهکاری است، بی‌گناه محسوب می‌شود تا آن زمان که مطابق قانون، از محاکمه‌ای علنی و با تسری به کلیه تضمینات لازم برای دفاع از خود مقصر شناخته شود». ماده ۱۴ میثاق حقوق مدنی و سیاسی نیز این حق را به رسمیت شناخته و مقرر می‌دارد: هر شخصی حق دارد از دادرسی منصفانه و علنی توسط دادگاه صالح، مستقل و بی‌طرف و قانونی برخوردار باشد». لزوم تسری اصول دادرسی عادلانه به مراجع غیرقضایی در کنوانسیون حقوق کودک^۴ نیز تصریح شده است.

در حقیقت، تعمیم اصول کلی حقوق کیفری به رسیدگی‌های اداری و انضباطی، در مفهوم قلمرو کیفری ریشه دارد. «قلمرو کیفری عبارت است از آستانه‌ای که با توجه به آن، ضمانت اجرای غیرکیفری از نظر تضمین‌های معمول برای متهم در آیین دادرسی کیفری، مشابه با مقوله کیفری تلقی می‌شود» (دلماش مارتی، ۱۳۸۱: ۵۱). دیوان اروپایی حقوق بشر برای نخستین بار به‌منظور حمایت از حقوق بشر و احترام به کرامت انسانی، مفهوم قلمرو کیفری را تأسیس و با توجه به ماده ۶ اعلام کرد تمامی تضمیناتی که تحت عنوان محاکمه عادلانه برای دادرسی‌های کیفری پیش‌بینی شده است، قابل تسری به کلیه دعاوی که دارای ضمانت اجرای تنبیهی‌اند، است (یاوری، ۱۳۹۴: ۶).

به عبارت دیگر، دیوان اروپایی حقوق بشر اعلام می‌کند که اصطلاح محاکمه منصفانه در ماده ۶، علاوه بر ضمانت اجرای کیفری شامل ضمانت اجرای اداری و انضباطی نیز می‌شود. هدف دیوان از صدور این تصمیم این بوده است که هر نوع تقلبی نسبت به قانون را از سوی دولت‌ها غیرممکن سازد، زیرا دولت‌ها ممکن است تمایل داشته باشند که با زدودن وصف بزه کیفری آن را به یک تخلف اداری تبدیل کنند تا از این طریق مشمول اصول راهبردی و در نتیجه حمایت‌های کنوانسیون اروپایی حقوق بشر نشوند (محمدی کنگ سفلی، ۱۳۹۴: ۱۰).

توضیح آنکه طبق اسناد بین‌المللی حقوق مدنی-سیاسی و کنوانسیون اروپایی حقوق بشر و آزادی‌های اساسی، رعایت اصول دادرسی در محاکمات کیفری ضروری است و علت آن در ضمانت اجرای صادره از این مراجع است. اما از آنجا که برخی ضمانت اجرای صادره از سوی مراجع غیرقضایی نیز ماهیت کیفری دارند و آثار مجازات را بر شخص بار می‌کنند (Zhang, 2010)، تسری اصول دادرسی عادلانه به این گونه تخلفات تحت مفهوم قلمرو کیفری که می‌تواند مظلومان به تخلفات اداری را از تضمینات دادرسی عادلانه بهره‌مند سازد و بدین ترتیب مانع تضییع حقوق مدنی و سیاسی آنان در جریان رسیدگی‌های اداری و انضباطی شود، لازم است (بابایی، ۱۳۹۱: ۱۰۲). بدین ترتیب، حقوق اداری کیفری در آنجا که ضمانت اجرای سرکوبگر پیش‌بینی می‌کند، به حقوق کیفری نزدیک می‌شود. این تشابه موجب می‌شود که اصول کلی حقوق کیفری در حقوق اداری نیز اعمال شود (دلماش مارتی، ۱۳۸۱: ۸۵). در حقیقت، گسترش تضمینات دادرسی کیفری به رسیدگی‌های اداری بر مبنای ماهیت مشابه آن‌ها با مجازات‌های کیفری است و لزوم رعایت این تضمینات بر همین اساس توجیه می‌شود (یاوری، ۱۳۸۸: ۳۳۱).

بر این اساس، اسناد حقوق بشری مذکور به صراحت دولت‌ها را ملزم و مکلف به رعایت اعمال اصول دادرسی عادلانه می‌دانند. خطاب این اسناد در خصوص افراد حق‌مدار و در خصوص دولت‌ها تکلیف‌مدار است. با این توضیح که متهم در فرایند دادرسی دارای حقوقی از جمله حق برخورداری از تضمینات دادرسی عادلانه است که دولت‌ها در مقابل این حقوق تکالیفی را بر عهده دارند و موظف‌اند امکان برخورداری افراد از این حق را در تمام دادرسی‌ها فراهم کنند (فرح‌بخش، ۱۳۸۵: ۱۱۵).

مبنای بهره‌مندی افراد از حق دادرسی عادلانه کرامت انسان‌هاست. انسان‌ها باید در برابر اقدامات خودسرانه مأموران حکومتی از حمایت کامل برخوردار باشند و تا زمانی که اتهام آن‌ها از رهگذر دادرسی عادلانه و با رعایت تضمینات دادرسی به اثبات نرسیده است، بی‌گناه فرض شوند. در این زمینه، با توجه به اینکه وظیفه اصلی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری تأمین نظم در دستگاه‌های اداری مشمول این قانون است، قوانین و مقررات رسیدگی به تخلفات اداری ضمن

اینکه تضمین‌کننده منافع عمومی اند، باید کرامت انسانی مستخدم و امنیت شغلی او نیز را تضمین کنند، زیرا نتیجه تصمیمات و اقدامات هیأت‌های مذکور مستقیماً با مسائل شغلی، استخدامی و آبرو و حیثیت کارمندان در ارتباط است و می‌تواند آثار سوئی بر زندگی شخصی، اجتماعی و خانوادگی آن‌ها برجای گذارد (حسینی، ۱۳۹۳: ۱۹).

بدین سبب، این اصول تضمین‌کننده برخورداری از حقوقی‌اند که در اسناد حقوق بشری برای افراد پیش‌بینی شده است و عدم رعایت و اعمال آن‌ها به مختل شدن روند دادرسی عادلانه اعم از قضایی یا غیرقضایی، نقض حقوق افراد و حتی مرگ مدنی آن‌ها منجر می‌شود.

۲-۱. مبنای حقوق اساسی

قانون اساسی حاکم بر تمام قوانین عادی و ناظر بر تمام احاد ملت است و پیکره نظام قانون‌گذاری هر کشوری را تعیین می‌کند. اصول کلی حقوق کیفری به‌طور صریح و ضمنی در جهت تضمین دادرسی عادلانه در قانون اساسی نیز پیش‌بینی شده‌اند. یازدهم‌ترین اصول حاکم بر حقوق جزا، اصل قانونی بودن جرم و مجازات و اصل برائت است. در قانون اساسی از رهگذر اصول ۳۶ و ۱۶۹ اصل قانونی بودن جرم و مجازات و از رهگذر اصل ۳۷ اصل برائت به‌صراحت پذیرفته شده است. همچنین قانون مذکور با تأکید بر امنیت قضایی شهروندان در فرایند دادرسی بر سایر اصول دادرسی عادلانه به‌صورت غیرمستقیم نیز تأکید کرده است.

امنیت قضایی به معنای حمایت از حقوق فردی و اجتماعی افراد جامعه در برابر اشخاص و نهادهای قانونی حاکم و ایجاد شرایط مناسب و مساعد برای اجرای صحیح عدالت در فرایند دادرسی است. امنیت قضایی زمانی محقق می‌شود که دستگاه‌های قضایی و اداری تضمین‌کننده حقوق قضایی افراد در دادرسی‌ها باشند و منظور از حقوق قضایی، حقوقی است که افراد در جریان دادرسی از آن برخوردار می‌شوند (ناصری، ۱۳۹۰: ۸). به همین علت، با هدف حمایت قضایی مؤثر از حقوق شهروندان نیز بحث توسعه دامنه تضمینات دادرسی عادلانه به فراتر از حوزه نظام کیفری مطرح شده است، زیرا حمایت قضایی مؤثر بدون وجود دادرسی منصفانه نمی‌تواند جریان دادرسی را به سرمنزل مقصود رهنمون سازد. از این‌رو حق برخورداری از دادرسی منصفانه در جریان صدور تصمیمی قضایی یا اداری ابزاری است که شخص از طریق آن می‌تواند احقاق حقوق خود را مطالبه کند (یاوری، ۱۳۸۲: ۲۵۶).

در واقع، لزوم تأمین امنیت قضایی، اقتضای پیش‌بینی تضمیناتی را برای افراد دارد که این تضمینات همان اصول کلی حقوق کیفری که تضمین‌کننده حقوق و آزادی‌های اشخاص در فرایند دادرسی‌اند، هستند و حمایت قضایی مؤثر از افراد در پی تحولات حقوق بشری است که رعایت این تضمینات را در تمام دادرسی‌ها، اعم از اینکه دعوای مدنی، کیفری یا اداری باشد، توجیه می‌کند (رستمی و

خسروی، ۱۳۹۲: ۹۰)، زیرا ملاک شمول تضمینات محاکمه عادلانه بر رسیدگی به اختلاف میان طرفین، نوع مرجع رسیدگی کننده نیست، بلکه مسئله مهم، میزان تأثیرگذاری نتیجه رسیدگی بر حق آزادی و امنیت و تعهدات مدنی افراد است (محمدی کنگ سفلی، ۱۳۹۴: ۱۶). بنابراین، ماهیت و کارایی این اصول، کلیت و عام الشمول بودن آنها را اقتضا می‌کند، زیرا آثاری که مجازات کیفری بر شخص عادی صرف‌نظر از موقعیت او در جامعه می‌تواند داشته باشد، مجازات اداری نیز به دلیل اهمیت موقعیت اجتماعی و شغلی کارمند، می‌تواند اثری شدیدتر بر زندگی وی بر جای بگذارد. از این رو متمایز کردن کارمندان در برخورداری از این تضمینات، برخلاف عدالت و از مصادیق تبعیض نارواست، زیرا این اصول استانداردهای لازم برای رفتار عادلانه با کارمند را مشخص می‌کنند. بر این اساس، شناسایی و اعمال آنها در نظام رسیدگی به تخلفات اداری، از جمله ضروریات و بدیهیاتی است که عدالت اقتضای آن را دارد.

در حقیقت، رشد روزافزون دولت و تخصصی شدن امور از یک سو و اتخاذ سیاست‌های قضازدایی و کیفرزدایی به نفع مجازات‌های اداری از سوی دیگر، موجب گسترش اختیارات مراجع اختصاصی اداری و انضباطی که صلاحیت‌های مهمی دارند، شده است. به گونه‌ای که در پاره‌ای مواقع، ضمانت اجراهای صادره از این مراجع همسان و حتی شدیدتر از مراجع قضایی عمومی بوده و دارای خصیصه سرکوبگرند (محمدی کنگ سفلی، ۱۳۹۴: ۲۵۱). این مهم ضرورت اعمال اصول و تضمیناتی را در جهت حمایت قضایی از افراد در فرایند این دادرسی‌ها ایجاد می‌کند. به همین سبب، کارکردی که این اصول در صیانت از حقوق و آزادی‌های اشخاص در فرایند دادرسی کیفری اعمال می‌کنند، باید در فرایند دادرسی اداری نیز به منظور تحقق این هدف صورت پذیرد. بر این اساس، مبنای دلیلی برای تمایز قائل شدن میان دادرسی‌های اداری و حقوقی در جهت اعمال این اصول وجود ندارد و رعایت و اعمال این اصول از جمله تضمیناتی است که هر دادرسی عادلانه‌ای اقتضای آن را دارد. دولت ایران نیز به عنوان عضوی از جامعه جهانی و با توجه به الحاق آن به اسناد بین‌المللی مانند میثاق بین‌المللی حقوق مدنی - سیاسی و کنوانسیون حقوق کودک که به تصویب قوه مقننه رسیده‌اند و بنابر ماده ۹ قانون اساسی در حکم قانون داخلی‌اند و همچنین براساس الزامات قانون اساسی، ملزم به تسری اصول و تضمینات دادرسی عادلانه به مراجع شبه قضایی است.

۲. کیفیت تبلور اصول کلی حقوق کیفری در قوانین و مقررات اداری

قوانین و مقررات اداری باید همانند قوانین کیفری منطبق با قواعدی باشند که حقوق و آزادی‌های افراد در فرایند دادرسی را تضمین می‌کنند.

۱-۲. رویکرد مقررات اداری به اصل قانونی بودن دادرسی

از مهم‌ترین اصول حقوق کیفری که ضامن صیانت از حقوق و آزادی‌های افراد در جامعه است، اصل قانونی بودن جرم و مجازات و به تبع آن، اصل قانونی بودن تخلف و تنبیهات اداری است. اصل مذکور، از تضمینات امنیت قضایی و عدالت کیفری است که هر دادرسی عادلانه‌ای ضرورت رعایت آن را ایجاد می‌کند. این اصل حکم می‌کند ضمن اینکه حکم به جرم و اجرای مجازات باید مطابق با قانون باشد، الفاظ قانون نیز باید صریح، روشن و بدون ابهام باشد تا شهروندان از حقوق و تکالیف خود در روابط اجتماعی آگاهی داشته باشند.

در حقوق اداری نیز اصل قانونی بودن بدین مفهوم است که دادگاه‌های اداری و مقامات آن باید به مقررات قانونی احترام بگذارند و اعمال و تصمیمات خود را بر بنیاد موازین قانونی اتخاذ کنند. طبق این اصل، مراجع اداری نمی‌تواند تصمیماتی را اتخاذ کند که مغایر قانون باشد، بی‌شک نتیجه عدم رعایت این امر ابطال تصمیمات مذکور خواهد بود (امامی، ۱۳۹۲: ۴۵). از این رو اگر هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری تابع قانون نبوده و تابع نظر و دستور وزیر مربوط و عامل اجرای سیاست خاص او باشند، نوعی استبداد به وجود می‌آید و اصل حاکمیت قانون و حقوق و آزادی‌های افراد به خطر خواهد افتاد (طباطبائی، ۱۳۸۵: ۴۴۹).

در قانون رسیدگی به تخلفات اداری، اگرچه قانون‌گذار در ظاهر با اشاره به اینکه آرای صادره از هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری باید مستدل و مستند به قانون باشد، اصل قانونی بودن را مدنظر قرار داده، اما در مواد ۸ و ۹ به این اصل خدشه وارد کرده است. در قانون مذکور، قانون‌گذار در ماده ۸ مصادیق تخلفات اداری را برشمرده و بیان کرده است: «تخلفات اداری به قرار زیر است: ۱. اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی یا اداری ۲. نقض قوانین و مقررات مربوط ۳. ایجاد نارضایتی در ارباب رجوع یا انجام ندادن یا تأخیر در انجام امور قانونی آن‌ها بدون دلیل و ...» و در ماده ۹ تنبیهاتی را برای این تخلفات مقرر کرده است: «تنبیهات اداری به ترتیب زیر عبارت‌اند از: الف- اخطار کتبی بدون درج در پرونده استخدامی. ب- توبیخ کتبی با درج در پرونده استخدامی. ج- کسر حقوق و فوق‌العاده شغل یا عناوین مشابه حداکثر تا یک‌سوم، از یک ماه تا یک سال و». اما برای هر تخلف مجازات مشخصی مقرر نکرده و این اختیار را بر عهده مرجع رسیدگی‌کننده قرار داده است تا به تشخیص خود مجازاتی را انتخاب و متخلف را به آن محکوم کند.

این در حالی است که اعضای رسیدگی‌کننده به تخلفات مذکور، منصوب سازمان و اداره مربوط هستند و شأن و جایگاه قضایی ندارند. به همین دلیل ممکن است تحت جهت‌گیری‌های خاص سیاسی سازمان متبوع خود اقدام به صدور حکم کنند که این امر به صدور آرای مغایر در موضوع واحد و تعرض به حقوق و آزادی‌های اشخاص منجر می‌شود و بدین سبب مخالف اصل قانونی

بودن جرم و مجازات است. ضمن اینکه، بسیاری از مصادیق تخلفات پیش‌بینی شده در ماده ۸ قانون مذکور، به صورت کلی و مبهم بیان شده‌اند و این امر زمینه اعمال تفاسیر مغایر و به زیان متهم را فراهم می‌کند. برای مثال، بند ۱ این ماده، به اعمال و رفتار خلاف شئون شغلی و اداری اشاره کرده، درحالی‌که هیچ تعریف و ضابطه‌ای را در خصوص اینکه چه اعمال و رفتاری خلاف شئون شغلی و اداری تلقی می‌شوند، بیان نکرده است. در بند ۲ نیز به نقض قوانین و مقررات اشاره شده، اما مشخص نشده است که نقض چه قوانین و مقرراتی مشمول این بند قرار می‌گیرند.

در قانون «مقررات انتظامی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی کشور» تا حدودی این نقیصه مرتفع شده است. در این قانون همانند قانون رسیدگی به تخلفات اداری، در ماده ۷ در ۱۶ بند دسته‌ای از تخلفات انتظامی و انضباطی پیش‌بینی و در ماده ۸ طی ۱۱ بند مجازات‌هایی برای این تخلفات مقرر شده است. با این تفاوت که در ماده ۱۱، قانون‌گذار مجازات غیبت غیرموجه متوالی بیش از دو ماه یا متناوب بیش از ۴ ماه را اخراج تعیین کرده و در ماده ۱۲ نیز مجازات تخلفات «عضویت در یکی از فرق ضاله و ساواک منحل و تشکیلات فرماسنوری مشابه آن، عضویت یا فعالیت یا تبلیغ به نفع احزاب و گروه‌های الحادی، القای اندیشه‌های الحادی و توهین به مقدسات اسلامی و ارتکاب اعمال خلاف مصالح نظام جمهوری اسلامی از قبیل به تعطیل کشاندن کلاس‌ها و اعتصاب، تحصن و تظاهرات به طور غیرمجاز در محیط دانشگاه» را انفصال دائم از خدمات دولتی دانسته و تا حدودی اختیارات قاضی را در برخورد‌های سلیقه‌ای محدود کرده است. اما در سایر موارد، به مانند قانون رسیدگی به تخلفات اداری، تعیین مجازات برای تخلفات را به تشخیص هیأت‌هایی که متشکل از اعضای حقوقی نیستند، واگذار کرده که این امر مغایر حقوق و آزادی‌های کارمندان و نقض اصل قانونی بودن است. ضمن اینکه در بند ۱۲ ماده ۷ به ارتکاب اعمال خلاف شرع اشاره کرده، اما معیاری برای تشخیص رفتار خلاف شرع بیان نکرده است.

در قانون ناظر بر رفتار قضات، جلوه‌های اصل قانونی بودن نمود بیشتری پیدا کرده است. در این قانون، قانون‌گذار در ماده ۱۳، مجازات‌های انتظامی را برشمرده و سپس در مواد ۱۴-۱۷ با توجه به اهمیت و شرایط ارتکاب جرم، تخلفات را طبقه‌بندی و برای هر دسته از تخلفات مجازاتی را مقرر کرده است و بدین‌گونه راه اعمال برخورد‌های سلیقه‌ای و تعرض به حقوق و آزادی‌های اشخاص را به طور نسبی از میان برده است. البته در این قانون نیز می‌توان به عبارات مبهم و غیرواضح از جمله رفتار خارج از نزاکت در بند ۶ ماده ۱۵ که خلاف اصل مذکور است، اشاره کرد.

در حقیقت، رفتار واجد وصف تخلف جزایی یا اداری باید از چنان روشنی، صراحت و دقتی برخوردار باشد که شهروندان جایگاه خود را در برابر قانون بدانند و بتوانند رفتار خود را بر آن

اساس تنظیم کنند، زیرا یک وصف مجرمانه مبهم و دوپهلوی، هرگونه تضمینی را از شهروندان در مقابل قاضی سلب می‌کند و دست قاضی را برای تفسیر موسع و خودکامه باز می‌گذارد. صراحت و دقت در تعیین عناوین تخلفات باید آنچنان باشد که متخلف بتواند دقیقاً از ماهیت و علت اتهام علیه خود مطلع شود تا بتواند براساس آن، از خود دفاع کند؛ ضمن اینکه با رعایت این اصل قواعد و قوانین اجتماعی اعتبار و قدرت بیشتری می‌یابند (افتخار جهرمی، ۱۳۸۷: ۸۲).

۲-۲. اصل برائت و آثار آن در مقررات اداری

مطابق اصل برائت هیچ‌کس از نظر قانون مجرم نیست، مگر اینکه جرم او در دادگاه صالح ثابت شده باشد. از مهم‌ترین نتایج این اصل، تکلیف مقام تعقیب به تحصیل و ارائه دلیل با توسل به شیوه‌های قانونی، تفهیم اتهام، تفسیر شک به سود متهم و حق دفاع متهم در سراسر فرایند دادرسی است (Mahoney, 2004: 107). در قانون رسیدگی به تخلفات اداری و آیین‌نامه آن، صراحتی در خصوص این اصل دیده نمی‌شود و تنها ماده ۲۳ دستورالعمل رسیدگی به تخلفات اداری مقرر کرده «اصل بر برائت» است. بنابراین چنانچه پرونده کارمند در هیأت تحت رسیدگی باشد، باید از طریق اقامه دلایل مستند و رسیدگی به آن‌ها و رعایت مقررات مربوط، متخلف بودن وی احراز شود. در غیر این صورت حکم به برائت کارمند صادر خواهد شد.

در این هیأت‌ها نیز تا زمانی که مرجع رسیدگی‌کننده براساس شواهد و مدارک موجود در پرونده تخلف کارمند را ثابت نکرده باشد، متخلف در پناه اصل برائت قرار دارد و بی‌گناه فرض می‌شود. بدین‌منظور، گروه‌های تحقیقی پیش‌بینی شده است که وظیفه جمع‌آوری دلایل و مدارک علیه متخلف و تقدیم آن‌ها به هیأت‌های بدوی را بر عهده دارند. هیأت‌ها پس از بررسی مدارک موجود، موارد اتهام را به‌صورت کتبی به کارمند ابلاغ می‌کنند و ظرف مهلت ده روز فرصت دفاع را به متهم می‌دهند و در صورتی که متخلف دلایل و مدارک علیه خود را تقاضا کند، آن مدارک را در اختیار متخلف قرار می‌دهند. در قانون ناظر بر رفتار اعضای هیأت علمی دانشگاه و قانون ناظر بر رفتار قضات نیز به‌طور ضمنی ضوابط اصل مذکور حفظ شده و تعرضی به آن وارد نشده است.

۲-۳. متناسب بودن جرم و مجازات در قوانین اداری

طبق این اصل به‌منظور جلوگیری از اعمال مجازات‌های خشن، نامتناسب و ناعادلانه باید میان مجازات و تخلف ارتكابی براساس ماهیت و شدت تخلف، میزان صدمه حاصل از آن و خصوصیات شخصیتی و اجتماعی مجرم، تناسب منطقی برقرار شود. لازمه این ارتباط منطقی این است که ابتدا تخلفات برحسب شدت و ضعف درجه‌بندی شوند و سپس مجازات‌ها براساس شدت و ضعف آن‌ها طبقه‌بندی شوند و در نهایت براساس معیارهای تناسب، رابطه منطقی میان این

دو برقرار شود (یزدیان جعفری، ۱۳۸۷: ۱۴۶). در قانون رسیدگی به تخلفات اداری پایه‌های بنیادین این اصل متزلزل شده است. در قانون مذکور، قانون‌گذار در ماده ۸ تخلفات اداری را برشمرده و در ماده ۹ مجازات‌هایی را برای آن‌ها مقرر کرده است؛ اما هیچ‌گونه تناسبی میان نوع تخلف و مجازات استحقاقی آن، برقرار نکرده است.

این‌گونه قانون‌گذاری سبب صدمه به حقوق و امنیت قضایی و شغلی کارمندان می‌شود، زیرا به اعمال مجازات‌های خشن و نامتناسب نسبت به کارمند منجر می‌شود و زمینه‌ای را فراهم می‌کند تا هیأت‌ها بتوانند برای کوچک‌ترین تخلفات، شدیدترین مجازات را تعیین و اعمال کنند. به همین علت، برای رعایت حقوق مستخدمان و فراهم شدن جریان دادرسی عادلانه، قانون‌گذار می‌بایست میان مجازات و تخلفات مذکور در این قانون ارتباط مستقیم و منطقی برقرار کند و برای هر تخلف با توجه به شرایط حاکم بر آن، تنبیهاتی را مقرر کند. با توجه به مقرر کردن مجازات‌های مشخص برای برخی تخلفات اداری، جلوه‌ها و پیامدهای این اصل را در قانون اعضای هیأت علمی به‌طور نسبی و در قانون ناظر بر رفتار قضات به‌صورت عادلانه‌تری می‌توان مشاهده کرد. بنابراین، تضمین این اصل، مانع تفاسیر مختلف و اعمال سلیقه شخصی و نقض حقوق مستخدمان و اعمال مجازات‌های غیرعادلانه و نامناسب می‌شود.

عدم پابندی به الزامات این اصل در برخی از آرای هیأت‌های بدوی کاملاً نیز هویداست. در این خصوص می‌توان به رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه شماره ۲۳ تاریخ ۶۴/۷/۸ در مورد شکایت مطروحه در خصوص دادنامه صادره از هیأت بدوی رسیدگی به تخلفات اداری مبنی بر اخراج مستخدم رسمی از خدمت دولت به لحاظ غیبت غیرموجه اشاره کرد. طبق این رأی دیوان عدالت اداری در پی تعارض میان آرای شعب هیأت تجدیدنظر مبنی بر قابل تجدیدنظر یا غیرقابل تجدیدنظر بودن حکم اخراج هیأت‌های بدوی، این حکم را قطعی و غیرقابل تجدیدنظر دانسته است (مجموعه‌های روزنامه رسمی سال ۱۳۶۴، پایگاه اطلاعاتی قوانین و مقررات کشور). ملاحظه می‌شود که ضمن عدم رعایت تناسب میان تخلف غیبت غیرموجه و مجازات حکم اخراج، حتی دیوان عدالت اداری این حکم را که می‌تواند به‌منزله مرگ مدنی فرد باشد، غیرقابل تجدیدنظر دانسته است. این در حالی است که هدف و فلسفه اعمال مجازات‌ها اصلاح و بازدارندگی شخص و نه طرد وی از محیط اجتماع است. از این‌رو استفاده از مجازات اخراج با تبعات منفی اجتماعی آن تنها به‌عنوان آخرین راه ممکن و آن هم در صورتی که راه دیگری برای اصلاح و بازداشتن کارمند از تکرار تخلف وجود نداشته باشد، ضرورت می‌یابد. رأی مذکور دال بر این امر است که حتی وجود یک مرجع عالی نظارتی در خصوص احکام صادره از دادگاه‌های اداری رافع اعمال اصول کلی حقوق کیفری در مراجع اداری نیست.

در مقابل در رأی دیگری، در رسیدگی به پرونده شماره ۱۰۶۱/۸۶/۱۳ به الزامات این اصل متعهد مانده و به علت عدم تناسب مجازات با تخلف کارمند رأی هیأت تجدیدنظر را نقض کرده است. متن رأی به این شرح است: «با توجه به اینکه در دادنامه ۱۱۲۲/۸۶/۸۶۹۷۸۶۱۲۸۰ صادر شده از شعبه ۱۰۸ دادگاه عمومی جزایی اراک در خصوص اتهام شاکی مستنداً به ماده ۱۷۷ قانون آیین دادرسی کیفری قرار منع تعقیب صادر و اعلام شده است و دادنامه مزبور نیز به تأیید دادگاه تجدیدنظر استان مرکزی رسیده است. لذا رأی شماره مارالذکر صادر شده از هیأت تجدیدنظر رسیدگی به تخلفات اداری شعبه سوم کارکنان وزارت امور اقتصادی و دارایی به تاریخ ۱۳۸۶/۷/۲۳ مبنی بر بازخرید خدمت با پرداخت ۴۵ روز حقوق مبنای مربوط به استناد بندهای ۲-۱۷ ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۹/۷ و بند ج ماده ۹ قانون مذکور به عنوان مجازات اداری مناسب و عادلانه به نظر نمی‌رسد» (آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری).

۲-۴. شخصی بودن مجازات‌ها در مقررات اداری

شخصی بودن مجازات بدین معناست که تنها کسی که به نحو مباشرت، مشارکت، معاونت یا به هر نحو دیگری در ارتکاب جرم نقش داشته است، باید مجازات شود و خانواده، دوستان و سایر اقوام نباید به دلیل جرم یا تخلفی که دیگری انجام داده است، مجازات شوند (رهامی، ۱۳۸۲: ۱۹). بنابراین، اگر پس از فوت فردی که متصف به تخلف شده است، مجازات ادامه یابد، در حقیقت افرادی مجازات می‌شوند که هیچ نقشی در موضوع حکم نداشتند و این امر خلاف اصول قضایی و اخلاقی است (صادقی مقدم، ۱۳۹۲: ۱۹۳). به همین علت، فقط شخص متخلف است که در قبال تخلف انجام گرفته مستحق مجازات می‌شود و آثار و تبعات مجازات نیز باید فقط به او بازگردد. اگرچه ماهیت غالب مجازات‌ها اعم از اداری و کیفری به گونه‌ای است که آثار آن‌ها دامنگیر اشخاصی که در وقوع جرم یا تخلف نقشی نداشته‌اند نیز می‌شود، باید تدابیری اتخاذ شود که تا حد امکان دامنه این آثار و تبعات منفی به حداقل ممکن رسد.

غالب مجازات‌هایی که در قبال تخلفات اداری پیش‌بینی شده است، آثار و تبعاتش علاوه بر متخلف، دامنگیر خانواده او نیز می‌شود و این امر، به اصل شخصی بودن مجازات خدشه وارد می‌کند. قانون رسیدگی به تخلفات اداری در ماده ۱۱، دامنه تسری آثار و تبعات مجازات به سایر افراد را محدود کرده و برای خانواده کارمندانی که محکوم به اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی شده‌اند و بیش از ۱۵ سال سابقه خدمت و ۵۰ سال سن دارند، مقرری ماهانه‌ای که از حداقل حقوق کارمند فراتر نرود، پیش‌بینی کرده است. در همین زمینه، ماده ۴۳ آیین‌نامه قانون تخلفات اداری، مقررات مربوط به برقراری مقرری ماهانه را به انفصال موقت نیز تسری داده و هیأت تجدیدنظر را مکلف به بررسی سالانه وضعیت خانواده این کارمندان، جهت قطع، کاهش یا افزایش آن کرده است.

ماده ۳۱ آیین‌نامه مذکور نیز، فوت متهم را موجب توقف رسیدگی هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و صدور رأی از سوی آن‌ها دانسته است و در مورد کارمندانی که در طول تحمل مجازات‌های انفصال موقت از یک ماه تا یک سال، کسر حقوق فوق‌العاده شغل و تنزل یک یا دو گروه یا اخراج هستند، حالت استخدامی کارمند را به قبل فوت او بازمی‌گردانند تا آثار این امر به خانواده او تسری پیدا نکند. چنین تدابیری در جهت رعایت ضوابط اصل شخصی بودن در قانون ناظر بر اعضای هیأت علمی پیش‌بینی نشده و این قانون به این اصل و الزامات ناشی از آن توجهی نکرده است. قانون ناظر بر رفتار قضات، در بند ۳ ماده ۲۵ تنها فوت متخلف را موجبی برای موقوفی تعقیب دانسته است. اما در موارد اعمال مجازات، تدبیری را در خصوص جلوگیری از سرایت آثار مجازات به خانواده کارمندان پیش‌بینی نکرده است. این در حالی است که آرای دادگاه‌های اداری مبنی بر اخراج یا انفصال دائم یا موقت کارمند نه تنها کارمند، بلکه خانواده او را در مضیقه اجتماعی، اقتصادی و حتی فرهنگی قرار می‌دهد که این امر می‌تواند زمینه‌ساز آسیب‌های اجتماعی برای اعضای خانواده و به تبع آن اجتماع باشد. به همین علت استفاده از مجازات‌های مزبور باید به‌عنوان آخرین راه‌حل مدنظر قرار گیرد.

۲-۵. اصل تفرید کیفری در مجازات‌های اداری

اصل فردی کردن مجازات که ناشی از تکامل حقوق کیفری در مسیر توجه به فاعل عمل مجرمانه و شخصیت اوست، بیانگر این معناست که واکنش اجتماعی باید متناسب با ویژگی‌های شخصیتی، خانوادگی و اجتماعی مجرم و با هدف اصلاح و باز اجتماعی کردن او پیش‌بینی شود (یزیدیان جعفری، ۱۳۸۵: ۴۲). در خصوص این اصل، ماده ۲۱ آیین‌نامه قانون رسیدگی به تخلفات اداری، با اشاره به اینکه هیأت‌ها پس از اتمام رسیدگی باید با توجه به مدافعات متهم، میزان صدمه واردآمده، آثار سوء اجتماعی و اداری و موقعیت و سوابق کارمند و وجود یا فقدان سوءنیت، رأی را به‌طور مستدل و مستند صادر کنند، به اصل مزبور توجه کرده است. قانون ناظر بر رفتار قضات، تنها به نهاد تعلیق تعقیب به‌عنوان یکی از ابزارهای فردی کردن مجازات توجه داشته است. اما در قانون ناظر بر رفتار اعضای هیأت علمی به جایگاه این اصل در تعیین مجازات برای تخلف ارتكابی، توجهی نشده است. این امر موجب صدور آرای می‌شود که در فرایند بازاجتماعی کردن متخلف اثرگذار نیست.

۲-۶. اصل قضا مندی مجازات‌ها

اصل قضا مندی مجازات‌ها، به معنی لزوم مداخله مقام صلاحیت‌دار قانونی در حکم به مجازات و اجرای آن و ممنوعیت مداخله افراد فاقد صلاحیت قانونی لازم است (نوبهار، ۱۳۹۲: ۶۵). مقام صلاحیت‌دار قضایی الزاماً قاضی کیفری نیست، هرگاه براساس قانون رسیدگی به تخلفات

اداری، حکم به اجرای مجازات به فرد یا افرادی واگذار شده باشد، آنان نیز مقام صلاحیت‌دار محسوب می‌شوند (نوبهار، ۱۳۹۲: ۲۰). مبنای این اصل برقراری نظم و انضباط و رعایت حقوق متهمان در زمینه برخورداری از محاکمه عادلانه است. از این رو اگر فرد فاقد صلاحیت قضایی بتواند مجازات‌های قانونی را در مورد کسانی که به تشخیص خود آنان را جرم می‌دانند اجرا کنند، دیگر هیچ تضمینی برای مراعات اصل قانونی بودن جرم و مجازات وجود نخواهد داشت (ابراهیمی، ۱۳۹۳: ۱۲۳).

بنابراین، طبق این اصل، حکم به مجازات و اجرای آن باید توسط مقام صلاحیت‌دار صورت گیرد؛ فردی که شایستگی و توانایی لازم برای این امر، از لحاظ حقوقی را دارا باشد. این امر در خصوص هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری و هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اعضای هیأت علمی صادق نیست. اگرچه به موجب قانون، این هیأت‌ها صالح به رسیدگی به تخلفات اداری هستند، اما اعضای تشکیل‌دهنده این هیأت‌ها حقوقدان نیستند و افرادی شاغل در سازمان دولتی مربوطه هستند که تخصص قضایی ندارند. این در حالی است که برخی تخلفات پیش‌بینی شده در قوانین مذکور، جرم و واجد جنبه جزایی‌اند. حال تشخیص عناصر این جرائم و صدق عناوین پیش‌بینی شده بر اعمال انجام‌گرفته که بر عهده متخصصان حقوقی و قضایی است، بر عهده هیأتی گذاشته شده است که تنها یک نفر از آن‌ها به مسائل حقوقی آشنایی دارد. از این رو می‌توان در صلاحیت قانونی این افراد برای رسیدگی به چنین تخلفاتی تردید کرد و بهتر این بود که حداقل قانون‌گذار تخلفات اداری را که دارای وصف مجرمانه‌اند، در صلاحیت محاکم قضایی صالح قرار دهد یا در ترکیب تشکیل این هیأت‌ها تغییراتی را حاصل کند.

نتیجه‌گیری

اصول کلی حقوق کیفری تضمیناتی عام و کلی‌اند که هر دادرسی عادلانه‌ای اعم از کیفری یا اداری اقتضای آن را دارند. لازمه شناسایی این اصول در قلمرو قوانین رسیدگی به تخلفات اداری، مبتنی بر ضرورت حمایت قضایی از کارمندان، احترام به حیثیت و کرامت ذاتی آن‌ها در فرایند دادرسی‌های اداری، اجرای عدالت و حفظ برابری افراد در برخورداری از این تضمینات است که در قوانین فرائقینی صرف‌نظر از مرجع رسیدگی‌کننده بر آن‌ها تأکید شده است. ضمن اینکه امروزه در حوزه سیاست جنایی نیز با توجه به تحولات حقوق بشری، شاهد تلاقی میان حقوق کیفری و اداری در ضرورت اعمال این اصول هستیم. از این رو باید توازنی میان این دو رشته ایجاد و امکان تسری این اصول به حقوق اداری نیز فراهم شود.

در حقوق قلمرو قوانین اداری، این ضرورت تا حدودی نادیده انگاشته شده است. در قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان دولت، جلوه‌های اعمال این اصول به‌طور نسبی رعایت شده است. برخی اصول مانند اصل شخصی بودن مجازات، اصل فردی کردن مجازات و اصل برائت نمود بیشتری پیدا کرده‌اند. اما در مقابل در خصوص اصولی مانند قانونی بودن جرم و مجازات، تناسب میان جرم و مجازات و اصل قضامندی مجازات، رویکرد این قانون آنقدر جزئی است که اثربخشی آن را با چالش مواجه کرده است. این امر به سلامت دادرسی عادلانه و به تبع آن به موقعیت شغلی و اجتماعی کارمندان لطمه وارد می‌کند. هرچه از قانون تخلفات اداری به سمت قوانین صنف‌های خاص اداری پیش می‌رویم، جلوه‌های اعمال این اصول گاه‌آه نمود بیشتری یافته است. بنابراین، می‌توان گفت میزان تأثیرپذیری اصول کلی حقوق کیفری در قلمرو حقوق اداری نسبی است. این نسبی بودن هم به اعتبار قوانین و مقررات مختلف در حقوق اداری است که از یک قانون به قانون دیگر میزان پایبندی قانون‌گذار به اصول مذکور متفاوت است و هم نسبی بودن به اعتبار خود اصول کلی حقوق کیفری است که در یک قانون برخی اصول به‌صراحت مورد تأکید قرار گرفته است و برخی اصول به‌روشنی مغفول مانده‌اند. این امر حاکی از سیاست قانون‌گذار و عدم اتخاذ راهبرد روشمند و هدفمند در تعیین مجازات اداری است. بدین سبب قانون‌گذار باید در قلمرو حقوق اداری نیز مشابه حقوق کیفری در راستای حفظ حقوق افراد در برخورداری از تضمینات دادرسی عادلانه، تمام اصول کلی حقوق کیفری را در تمامی قوانین و مقررات اداری رعایت کند تا از این نظر حقوق بشری افراد در فرایند دادرسی‌های اداری در معرض تعرض قرار نگیرد. از جمله این اقدامات می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

- بهره‌گیری از قضات متخصص در هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری؛
- تعیین و تخصیص مجازات‌های معین در قبال تخلفات اداری؛
- پیش‌بینی تضمیناتی به‌منظور کاهش تأثیر منفی مجازات‌های اداری بر خانواده کارمندان متخلف؛
- رعایت تناسب میان شدت مجازات‌ها با شدت تخلفات افراد با توجه به مقتضیات اقتصادی و اجتماعی جامعه.

یادداشت‌ها

1. Universal Declaration of Human Rights.
2. International Covenant on Civil and Political Rights.
3. European Convention on Human Rights.
4. Convention on the Rights of the Child.

۵. اصل ۳۶: «حکم به مجازات و اجرای آن باید تنها از طریق دادگاه صالح و به موجب قانون باشد.»

اصل ۱۶۹: «هیچ فعل یا ترک فعلی به اسناد قانونی که بعد از آن وضع شده است جرم محسوب نمی‌شود.»

۶. اصل ۳۷: «اصل برائت است و هیچ‌کس از نظر قانون مجرم شناخته نمی‌شود، مگر اینکه جرم او در دادگاه صالح ثابت گردد.»

منابع

الف: فارسی

۱. ابراهیمی، سید فتاح؛ زمانی، سید قاسم (۱۳۹۳)، اصول دادرس عادلانه در رسیدگی به تخلفات اداری، تهران: شهر دانش.
۲. افتخار جهرمی، گودرز (۱۳۸۷)، «اصل قانونی بودن جرائم و مجازات‌ها و تحولات آن‌ها»، مجله تحقیقات حقوقی، ش ۲۵ و ۲۶، ۱۰۲-۷۹.
۳. امامی، محمد (۱۳۹۲)، حقوق اداری، تهران: میزان، چ شانزدهم.
۴. بابایی، محمدعلی؛ مهدوی، داور (۱۳۹۱)، «قلمرو کیفری و جایگاه آن در نظام حقوقی ایران»، آموزه‌های حقوق کیفری، ش ۳، ۱۲۸-۱۰۱.
۵. حسینی، سیده لطیفه (۱۳۹۳)، آشنایی با مفاهیم حقوق عمومی بررسی مفهوم دادرسی عادلانه، دفتر مطالعات نظام‌سازی اسلامی، ۳-۳۲.
۶. خولیا، به شیو (۱۳۹۱)، بررسی اصول دادرسی منصفانه در هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان دولت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۷. دلماس مارتی، می‌ری (۱۳۸۱)، نظام‌های بزرگ سیاست جنایی، ترجمه علی‌حسین نجفی ابرندآبادی، تهران: میزان.
۸. رستمی، ولی؛ خسروی؛ احمد (۱۳۹۲)، «امکان‌سنجی تدوین قانون آیین دادرسی اداری»، فصلنامه دیدگاه‌های حقوقی قضایی، ش ۶۴، ۱۰۲-۸۱.
۹. رهامی، محسن؛ حیدری، علی‌مراد (۱۳۸۲)، «چالش‌های جدید اصول حاکم بر حقوق کیفری»، اندیشه‌های حقوقی، ش پنجم، ۲۷-۵.
۱۰. صادقی مقدم، محمدحسن؛ میرزاده کوهشاهی، نادر، (۱۳۹۲)، آیین رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۱۱. طباطبائی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۸۵)، حقوق اداری تطبیقی، تهران: سمت.

۱۲. فرح‌بخش، مجتبی (۱۳۸۵)، «مفهوم و مبانی حقوق دفاعی متهم»، مجله حقوقی دادگستری، ش ۵۶ و ۵۷. ۱۳۵-۱۱۱
۱۳. محمدی گنگ سفلی، احسان (۱۳۹۴)، «دادرسی عادلانه در قلمرو کیفری ایران با تطبیق بر رویه دیوان اروپایی حقوق بشر، مجلد، چ اول».
۱۴. ناصری، مصطفی؛ ناصری، لیلا (۱۳۹۰)، «امنیت قضایی و حقوق شهروندی در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران»، مجموعه مقالات امنیت قضایی، مرکز تحقیقات استراتژیک، چ اول.
۱۵. نوبهار، رحیم (۱۳۹۲)، «اصل قضامندی مجازات‌ها»، مجله آموزه‌های حقوق کیفری، ش ۶۵-۹۶. ۵
۱۶. یاور، اسدالله (۱۳۹۴)، «از حقوق کیفری تا قلمرو کیفری»، مجله مطالعات حقوقی دانشگاه شیراز، ش ۲. ۲۵۸-۲۲۱
۱۷. ----- (۱۳۸۲)، «حق برخورداری از دادرسی منصفانه و آیین دادرسی نوین»، نشریه حقوق اساسی، سال اول، ش ۲. ۲۸۹-۲۵۴
۱۸. ----- (۱۳۸۸)، «رعایت اصل برائت در رسیدگی‌های شبه‌قضایی در حقوق فرانسه در پرتو کنوانسیون اروپایی حقوق بشر»، مجله تحقیقات حقوقی، ش ۴۹، ۳۸۵-۳۲۱
۱۹. یزدیان جعفری، جعفر (۱۳۸۵)، «اصل فردی کردن مجازات‌ها؛ تبعیضی فاحش یا عدالتی عادلانه‌تر؟»، مجله فقه حقوق، ش ۱۱. ۶۳-۴۱
۲۰. ----- (۱۳۸۷)، «اصل تناسب جرم و مجازات، چرایی و چگونگی آن»، نامه مفید، ش ۶۷. ۱۵۶-۱۴۰

ب: لاتین

- Zhang, Jixi & Xiaohua Liang; The scope of application of fair trial rights in criminal matters- companing I.C.C.P.R. with Chinese Law, Published online, March 14/2010
- Mahoney, Paul (2004), Right to a fair trial in criminal matters under article 6 E.C.H.R.; Registrar of the European Court of human rights.