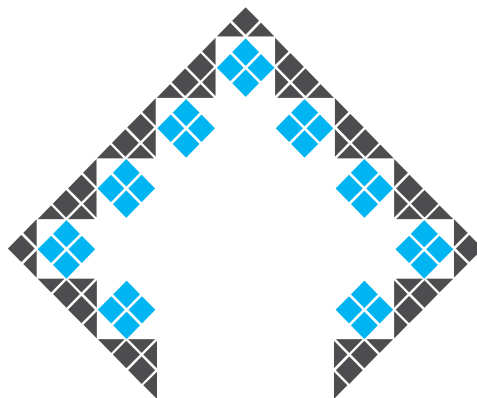




تأملی بر مجازات زندان با تأکید بر آثار آن بر حقوق استخدامی کارکنان نیروهای مسلح



جواد محمودی، استادیار گروه حقوق دانشکده علوم انسانی دانشگاه شهرکرد
نادر اسدی اوجاق، کارشناس ارشد حقوق عمومی

چکیده

محکومیت‌های کیفری اعم از اعدام، قصاص، زندان، تبعید و ... موضوع پژوهش‌های کیفری‌اند. در این میان، محکومیت به زندان به دلیل آثار قهری آن بر عدم حضور محکوم‌علیه در محل کار و قطع موقت یا دائم رابطه استخدامی وی با دولت، بر سرنوشت وی و عائله تحت تکفل اثرگذار است. پرسش‌های اصلی این پژوهش آن است که آیا پیشینه محکومیت به زندان عضو نظامی، مانعی فراروی حقوق استخدامی وی هست یا خیر و این مجازات در حالات مختلف خدمتی مستخدم چه تبعاتی می‌تواند دنبال داشته باشد؟ در قالب پژوهشی توصیفی-تحلیلی، مجازات یاد شده به عنوان مؤلفه‌ای قابل تأمل در فرآیند خدمتی اشخاص در سازمان‌های مختلف و علی‌الخصوص در نیروهای نظامی و انتظامی شناخته شده و در حقوق و مزایای مکتسبه ایشان و همچنین وضعیت معیشتی خانواده‌های آنان تأثیرگذار تلقی گردید و نهایتاً اینکه مبانی محکومیت به مجازات زندان در متون کیفری و اداری به صورت موضوعی بین‌گرایشی در حقوق کیفری و عمومی، بررسی و آثار آن بر حقوق استخدامی کارکنان محکوم به زندان واکاوی شد. واژگان کلیدی: زندان، کارکنان نیروهای مسلح، حقوق استخدامی، حالات خدمتی

درآمد

مجازات زندان از میانه سده هجدهم میلادی به بعد، رسماً وارد نظام کیفری کشورها شده است (حاجی تبار فیروزخانی، ۱۳۸۷: ۶۸)، این ابزار جزایی، پاسخی به نفی کیفرهای شدید بدنی و تمهیدی برای تضمین حقوق فردی و کرامت انسانی (اجتنابی، ۱۳۹۷: ۴۴۸) و نتیجتاً تغییر نگرش‌ها و جایگزینی آن به جای کیفرهای شدید بدنی محسوب (برغی و مهر، ۱۳۹۸: ۹) و از سوی دیگر برخلاف حقوق فردی و آزادی‌های عمومی (آزادی تن) شمرده شده است (برغی، ۱۳۹۹: ۲۶). با این حال، در ماده ۹ اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب ۱۹۴۸، ماده ۹ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی مصوب ۱۹۶۶ و بند نخست ماده ۵ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر مصوب ۱۹۵۰، اعمال این مجازات صرفاً در برخی موارد معدود، مجاز شمرده شده‌اند. ماده ۳ آیین‌نامه اجرایی سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور مصوب ۱۴۰۰ قوه قضاییه، «زندان» را این‌طور تعریف کرده است: «واحدی زیرمجموعه سازمان است که متهم یا محکوم، به دستور مرجع قضایی یا قانونی صلاحیت‌دار، بازداشت و یا برای تحمل محکومیت حبس با هدف اصلاح و تربیت و بازسازی اجتماعی در آنجا نگهداری می‌شود». همچنین بر اساس بند ۳ ماده ۱ آیین‌نامه، «بازداشتگاه محل نگهداری موقت متهم تحت قرار تأمین کیفری (است) که با دستور کتبی مقام قضایی یا قانونی صلاحیت‌دار به آنجا معرفی شده و تحت مدیریت یا نظارت سازمان است و شامل بازداشتگاه‌های ... امنیتی، انتظامی یا نظامی می‌باشد». برخی نویسندگان، «بازداشت موقت» را تضمینی برای دسترس‌پذیر بودن متهم به ارتکاب جرم

اداری یا غیر اداری دانسته‌اند (موسوی فرد و دیگران، ۱۳۹۶: ۴). «حبس با خدمت» نیز به عنوان مجازاتی ویژه در ماده ۱۱ قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح برای کارکنان نیروهای مسلح پیش‌بینی شده است.^(۱) در پژوهش پیش‌رو با روش توصیفی - تحلیلی به این پرسش اساسی پاسخ داده می‌شود که محکومیت به مجازات زندان چه آثاری بر حقوق استخدامی اعضای نیروهای مسلح و نیز بر وضعیت معیشتی خانواده‌های تحت تکفل آنان دارد و پاسخ‌های قانون‌گذار و مقررات اجرایی در این باره چیست؟ فرضیه پژوهش، آن است که در برابر سکوت حاکم بر متون استخدامی عام، متون استخدامی ویژه نیروهای مسلح یا متون کیفری، صراحت بیشتری داشته‌اند و از این‌رو، استناد به متون اخیر می‌تواند راهگشا باشد. از حیث پیشینه پژوهش با وجود تمرکز به حقوق استخدامی در نوشته‌های حقوقی به موضوع پژوهش حاضر - به عنوان موضوعی بین‌گرایشی در حقوق عمومی و حقوق کیفری - چندان توجهی نشده است.

در این مقاله ابتدا به مبانی قانونی محکومیت به مجازات زندان پرداخته شده است؛ سپس آثار محکومیت به زندان بر حق داوطلبان بر استخدام در نیروهای مسلح بررسی می‌شود؛ نهایتاً اثر محکومیت به زندان بر حقوق استخدامی کارکنان نیروهای مسلح و وضعیت معیشتی عائله تحت تکفل آنان مورد واکاوی قرار می‌گیرد.

۱- مبانی قانونی محکومیت به مجازات زندان

محکومیت کارکنان نیروهای مسلح به مجازات زندان در پرتو متون حقوقی مختلفی، صورت می‌پذیرد:

۱-۱- متون کیفری عمومی

این مجازات در متون فقهی به دو دسته (حبس ابد و حبس موقت)، تقسیم شده (جباری عربلو، ۱۳۷۱: ۸۰) و امروزه در قوانین کیفری بیشتر کشورها دیده می‌شود و برخی از نویسندگان نیز پیشینه به‌کارگیری آن را به دو سده گذشته نسبت داده (صبور پور و خلیل‌زاده، ۱۳۹۷: ۲۴۲) و با وجود کاستی‌های بی‌شمار، آن را جایگزینی مناسب برای کیفرهای شدید بدنی دانسته‌اند (بنی‌سعید و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۸۷). بر این اساس، ضمانت اجرای مزبور برای اولین بار و به طور قاعده‌مند با تصویب «قانون جزای عرفی» در سال ۱۲۹۵ خورشیدی، وارد نظام حقوقی ایران شد و در مواد ۲ و ۴ آن قانون، مورد شناسایی قرار گرفت (بنی‌سعید و دیگران، ۱۳۹۷: ۲۴۴). این مجازات به مثابه ابزار تحدید یا سلب آزادی مجرم در بندهای ۲، ۳ و ۴ ماده ۹ «قانون مجازات عمومی» مصوب ۱۳۰۴ با ترتیبات سه‌گانه «حبس مؤبد با اعمال شاقه»، «حبس موقت با اعمال شاقه» و «حبس مجرد»، مورد توجه قانون‌گذار، قرار گرفته بود. در گامی دیگر، قانون‌گذار با طرح مجازات‌های جایگزین حبس در قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲ کوشیده است که از حجم و گستره مجازات‌های سالب آزادی بکاهد.^(۲) با این حال در این قانون نیز، زندان همچنان بر تارک نظام قانونی ایرانی، خودنمایی می‌کند.^(۳) با لحاظ آنکه قانون اساسی و قوانین عادی، رسیدگی به جرایم عمومی یا در مقام ضابط نیروهای مسلح را در صلاحیت دادگاه‌های عمومی گذاشته‌اند،^(۴) تعقیب کیفری آنان در مراجع یاد شده به عمل می‌آید.



۲-۱- متون کیفری ویژه نیروهای مسلح

در قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح مصوب ۱۳۸۲ تحمل زندان، در زمره مجازات‌های اصلی مجرمان است. به طوری که در مواد متعددی از قانون یاد شده همچون؛ بند (ب) ماده ۲۴، بندهای (الف)، (ب)، (ج) ماده ۲۶، بندهای (الف)، (ب) و (ج) ماده ۲۷ و همچنین ماده ۲۸، نمونه‌هایی از این نوع الزامات قانونی هستند. علاوه بر آن، در متون استخدامی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، وضعیت «بازداشت» به عنوان یکی از حالات استخدامی، مورد توجه قانون‌گذار قرار گرفته است؛ به طوری که بند (ط) ماده ۸۸ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۶، بند «ز» ماده ۱۲۰ قانون استخدام نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۸۲ و بند «ط» ماده ۹۷ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، مصوب ۱۳۷۰ به همین امر، اختصاص یافته است.

۳-۱- متون اداری ویژه نیروهای مسلح

گاهی تعقیب یا محکومیت کارکنان ذیل نیروهای مسلح در دادگاه‌ها، زمینه تعقیب انضباطی آن را فراهم می‌سازد. به عنوان نمونه مطابق بند (پ) ماده ۵ قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح مصوب ۱۳۹۵ در صورتی که کارکنان پایور، مشمول تبصره ۳ ماده ۱۲ و ماده ۴۰ قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح شوند، رسیدگی به وضعیت آنان حسب مورد در صلاحیت هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح خواهد بود. در مقابل، برابر ماده ۲۳ قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات

و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح، چنانچه تخلف ارتكابی موضوع ماده ۲ همان قانون عنوان یکی از جرایم احصاء شده در قوانین کیفری را داشته باشد، هیئت صادرکننده رأی قطعی موظف است که پرونده را جهت رسیدگی به اصل جرم به مراجع ذی‌صلاح قضایی ارسال نماید.

۲- آثار محکومیت به زندان بر حق داوطلبان بر استخدام

قانون اساسی، «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، در تمام زمینه‌های مادی و معنوی»^(۵) و «حق برخورداری از حقوق مساوی»^(۶) را از حقوق ملت و تعهدات دولت دانسته است. لذا حق شهروندان در ورود به دستگاه‌های اجرایی یکی از آن مصادیق محسوب شده و در برابر، «نداشتن محکومیت کیفری»^(۷) در زمره قیود و موانع قانونی آن حق است و این قید تقریباً در همه مقررات استخدامی دستگاه‌های دولتی، مورد توجه قرار گرفته است.

۲-۱- قانون اجرای مجازات اسلامی ۱۳۶۱

در فضای این قانون، بخشنامه‌ای از شورای عالی قضایی صادر شد که بر اساس آن: «چون در فصل سوم قانون راجع به مجازات اسلامی مصوب مهرماه ۱۳۶۱ کمیسیون امور قضایی مجلس شورای اسلامی، آثار تبعی برای مجازات‌ها پیش‌بینی نگردیده است؛ بنابراین احکام محکومیت‌های کیفری، موجب محرومیت از حقوق اجتماعی؛ من جمله محرومیت از استخدام و اشتغال به کار نیست مگر در مواردی که در قوانین مصوب مجلس شورای اسلامی تصریح شده یا بشود؛ ولی اگر دادگاه در اجرای ماده ۱۴ قانون مذکور، ضمن محکومیت کسی به جزای تعزیری جرم عمدی،

به عنوان تتمیم حکم تعزیری او را برای مدت معینی از حقوق اجتماعی از جمله استخدام یا کار متناسب با جرم، محروم نماید، آن شخص برای همان مدت از اشتغال مجدد به کار یا استخدام ممنوع است و بدیهی است صرف بازداشت شخص، بدون اینکه حکمی بر محکومیت کیفری او در دادگاه به شرح فوق صادر شده باشد، مانع استخدام و یا اعاده او به خدمت نمی‌باشد»^(۸).

۲-۲- قانون مجازات اسلامی ۱۳۹۲

مطابق ماده ۲۵ قانون مجازات اسلامی: «محکومیت قطعی کیفری در جرایم عمدی، ... محکوم را از حقوق اجتماعی به عنوان مجازات تبعی، محروم می‌کند: الف- هفت سال در محکومیت به مجازات‌های سالب حیات و حبس ابد از تاریخ توقف اجرای حکم اصلی؛ ب- سه سال در محکومیت به قطع عضو، قصاص عضو در صورتی که دیه جنایت وارد شده بیش از نصف دیه مجنی‌علیه باشد، نفی بلد و حبس تا درجه چهار؛ ج- دو سال در محکومیت به شلاق حدی، قصاص عضو در صورتی که دیه جنایت وارد شده نصف دیه مجنی‌علیه یا کمتر از آن باشد و حبس درجه پنج».

از این‌رو، کسانی که پیشینه کیفری مؤثر؛ مانند محکومیت به زندان داشته باشند، از استخدام و اشتغال به کار در دستگاه‌های حکومتی، محروم شده و تا رفع آثار کیفری آن، امکان ورود آنان به دستگاه‌های اجرایی، امکان‌پذیر نیست. بر همین اساس از جمله مصادیق محکومیت‌های جزایی مؤثر در ماده ۲۵ قانون پیش‌گفته، مجازات‌هایی؛ مانند حبس ابد، حبس درجه ۴ و حبس درجه ۵ می‌باشند. کسانی که به استناد ماده ۲۵ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲ به عنوان «مجازات تبعی» از



حقوق اجتماعی، محروم می‌شوند، برابر بند «ج» ماده ۲۶ همان قانون از «استخدام و اشتغال در کلیه دستگاه‌های حکومتی اعم از نیروهای مسلح و سایر نهادهای تحت نظر رهبری محروم می‌شوند».

۲-۳- قوانین استخدامی نیروهای مسلح

اما قانون‌گذار درباره نحوه ورود داوطلبان خدمت در نیروهای مسلح، رویکرد کاملاً متفاوتی در پیش گرفته؛ به‌طوری که در هیچ‌یک از مقررات مربوط به شرایط استخدام، از قید «مؤثر» برای پیشینه کیفری داوطلبان، استفاده نشده است. به عنوان نمونه، در بند «ز» ماده ۱۶ قانون استخدام نیروی انتظامی - به مثابه روزآمدترین متن قانونی در این حوزه - قانون‌گذار بدون تصریح به قید «مؤثر»، نداشتن سوءپیشینه کیفری را شرط ورود داوطلبان خدمت در این سازمان، مفروض داشته است. به عبارتی، همین که وجود زندان یا بازداشت در سوابق کیفری فرد داوطلب خدمت در این سازمان معلوم شود، بدون توجه به مؤثر بودن یا نبودن آن، وی از استخدام در نیروی انتظامی، محروم می‌گردد. در قانون سپاه پاسداران هم تقریباً از همین رویه، پیروی شده است. به طوری که در بند «ی» ماده ۱۶ قانون مقررات استخدامی آن نیرو، بدون اشاره به قید و شرط «مؤثر»، «داشتن حسن شهرت و عدم سوءسابقه» را ملاک عضویت در آن نهاد نظامی دانسته است؛ اما در قانون ارتش - که نسبت به هر دو قانون، پیشینه بیشتری دارد - در این باره با مسامحه رفتار شده؛ به طوری که بدون تصریح به ضرورت احراز سوءسابقه داوطلبان استخدام در آن نیرو، صرفاً به شرط «عدم محکومیت به محرومیت از خدمات دولتی»^(۱۰) اکتفا شده و نهایتاً

اینکه، به موجب بند دوم ماده ۲ قانون منسوخ ارتش مصوب ۱۳۳۶ «عدم محکومیت به جنایت و جنحه‌هایی که به موجب قوانین جزائی مستلزم محرومیت از خدمت دولت می‌گردد» یکی از شرایط ورود به خدمت در این قانون تعیین شده بود.

قانون‌گذار در حوزه نیروهای مسلح، وضعیت دریافت حقوق در زمان بازداشت یا زندانی بودن کارکنان خود را به مراتب روشن‌تر کرده است؛ برای نمونه بر اساس ماده ۹۹ قانون ارتش: «در صورتی که هر یک از کارکنان عضو این مجموعه به موجب قرارهای صادره، بازداشت و یا برابر احکام صادره از دادگاه‌های صالح، زندانی یا به علت عدم پرداخت محکوم به یا بدهی منجر به صدور اجرائیه زندانی شده و یا مرتکب تخلفات انضباطی شوند، در وضعیت «بدون کار» قرار خواهند گرفت».

۳- اثر محکومیت به زندان بر حقوق استخدامی کارکنان نیروهای مسلح

باید خاطرنشان کرد که بررسی مجازات زندان در حالات خدمتی کارکنان نیروهای مسلح، به دلیل تحت تأثیر قرار گرفتن شرایط کیفی و کمی خدمت آنان از رهگذار اعمال این مجازات حائز اهمیت است.

۳-۱- اثر محکومیت زندان در زمان استمرار خدمت

۳-۱-۱- الزامات قانونی

در متون استخدامی نیروهای مسلح به روشنی به بیان مفاهیمی مانند «زندان» و «بازداشت» کارکنان و آثار اداری آنها پرداخته شده است؛ بر این اساس، ابتدا

این موضوع در ماده ۱۳ قانون استخدامی نیروهای مسلح مصوب ۱۳۳۶ مورد توجه قانون‌گذار قرار گرفته بود.^(۱۱) علاوه بر آن، در قوانین استخدامی ارتش، سپاه و نیروی انتظامی، «بازداشت» به عنوان یکی از حالات خدمتی اعضای ثابت نیروهای مسلح، مورد توجه قرار گرفته است.^(۱۲) همچنین، مجازات حبس نیز به عنوان یکی از مصادیق حالت خدمتی «بدون کاری»^(۱۳) در این دست از قوانین، نمود یافته است.^(۱۴) با این وجود، حالت زندانی شدن عضو نظامی^(۱۵) در این قبیل از قوانین استخدامی نیز، مورد غفلت قانون‌گذار واقع شده است؛ اما مفهوم «حبس با خدمت» در تبصره ۴ ماده ۱۱۵ قانون استخدامی نیروی انتظامی به عنوان یک مجازات انضباطی درون‌سازمانی در سازمان ذی‌ربط برای کارکنان زیرمجموعه آن نیرو، اعلام شده است. آن مجازات در قسمت «ز» ماده ۱۱۷ آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح مصوب ۱۳۶۹ با عبارت: «بازداشت غیرقابل تمدید در بازداشتگاه، حداکثر به مدت سی روز»^(۱۶) بیان شده؛ همچنان که عیناً در ماده ۱۱ قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح نیز، مطرح شده است. فارغ از اینکه سازوکار تقریباً نوپای مزبور در مقوله مجازات تا چه اندازه کاربردی بوده و اجرایی شده، بایستی آن را گامی در راستای زندان‌زدایی دانست. البته بر اساس قانون، این شیوه، زمانی قابلیت اجرایی پیدا می‌کند که حداکثر محکومیت عضو نظامی، متجاوز از دو سال نبوده، خود محکوم‌علیه، این شیوه مجازات را درخواست نموده باشد. بر همین اساس، ممکن است عضو نظامی در حین خدمت محکوم به مجازات حبس شود. در این خصوص حالات متعددی بر وضع خدمتی کارکنان مترتب است.



۳-۱-۲- وضعیت دریافت حقوق و مزایای مکتسبه

قانون منسوخ حقوق مزایای مستمر، پس‌انداز ثابت، حق بیمه و بیمه درمانی مشمولین قانون ارتش مصوب ۱۳۶۸^(۱۷) در خصوص وضعیت دریافتی کارکنان محکوم به حبس در صورتی که منجر به حبس شود ساکت است؛ اما همان‌گونه که در ردیف ۱ بند بالا مورد اشاره قرار گرفت، در قانون ارتش، سپاه و نیروی انتظامی، مقنن از این وضعیت خدمتی تحت عنوان «بدون کاری» یاد کرده و برای کارکنان عضو نیروهای مورد بحث که به دلیل زندانی شدن در این حالت قرار بگیرند مطابق قانون^(۱۸) «میزان» یک دوم «حقوق دریافتی را مقرر نموده است؛ اما به دنبال تصویب و اجرایی شدن قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶ به عنوان قانون عام اداری و امکان‌پذیر شدن برخورداری کارکنان نیروهای مسلح از مقررات فصول دهم و سیزدهم همین قانون، الزامات مزبور مبنای دریافتی کارکنان نیروهای مسلح تلقی شد؛ اما آنچه که وضعیت کارکنان محکوم به حبس را با ابهام مواجه می‌سازد این است که مدت بدون کاری برای کارکنان حداکثر تا ۳ ماه تعیین شده و در صورتی که عضوی از مجموعه‌های مورد بحث بیش از ۳ ماه محکومیت حبس داشته باشد، قانون‌گذار برای این حالت حکمی مقرر نکرده است. از سوی دیگر، در بند ۴ ماده ۱۲۲ قانون فوق‌الذکر به طور ضمنی از کارکنان محکوم به حبس «کارکنان معلق» یا «کارکنان آماده به خدمت» یاد شده و وفق تبصره ۱ ذیل همین ماده قانونی، این قبیل از کارکنان مستحق دریافت «حقوق ثابت» شده‌اند، لذا از آنجا که صرفاً فصول دوازدهم و سیزدهم قانون مدیریت خدمات کشوری

نسبت به کارکنان نیروهای مسلح قابلیت تسری و اجرا دارد، به نظر می‌رسد که کارکنان در حال طی مجازات حبس مشمول همان مبلغ یک‌دوم حقوق قید شده در مواد مربوطه در قوانین نیروهای مسلح خواهند بود و موارد مندرج در ماده ۱۲۲ که در فصل پانزدهم قانون مدیریت خدمات کشوری شناسایی گردیده قابلیت تسری به کارکنان زندانی مجموعه نیروهای مسلح را نخواهد داشت. با این وجود، قانون‌گذار در حوزه نیروهای مسلح، وضعیت دریافت حقوق در زمان بازداشت یا زندانی بودن کارکنان خود را به مراتب روشن‌تر کرده است؛ برای نمونه بر اساس ماده ۹۹ قانون ارتش: «در صورتی که هر یک از کارکنان عضو این مجموعه به موجب قرارهای صادره، بازداشت و یا برابر احکام صادره از دادگاه‌های صالح، زندانی یا به علت عدم پرداخت محکوم به یا بدهی منجر به صدور اجرائیه زندانی شده و یا مرتکب تخلفات انضباطی شوند، در وضعیت «بدون کار» قرار خواهند گرفت»^(۱۹) و در این صورت، طبق حکم مقرر در قسمت دوم ماده ۱۴۸ همین قانون، حقوق «... کارکنان بدون کار بر مبنای یک‌دوم حقوق درجه یا رتبه آنها محاسبه و پرداخت می‌گردد». علاوه بر آن، ترتیبات مشابهی نیز در نیروی انتظامی و سپاه، مقرر شده است.^(۲۰) فلذا، ابهامات مربوط به حقوق استخدامی کارکنان در حال بازداشت یا گذراندن محکومیت زندان، نسبت به سایر دستگاه‌های اجرایی به مراتب، کمتر است.

۳-۱-۳- وضعیت ارتقای درجه یا رتبه

آثار بازداشت و زندان بر فرآیند ارتقای درجه یا رتبه کارکنان نیروهای مسلح، در خور توجه است. ماده ۸۶ قانون ارتش

در زمینه نیل کارکنان زیرمجموعه‌اش به درجه یا رتبه بالاتر، اشعار می‌دارد: «وضع ترفیع پرسنلی که تحت تعقیب قانونی قرار می‌گیرند به شرح زیر خواهد بود: الف- در صورتی که در مراجع قضایی، تحت پیگرد قانونی قرار گیرند و با قرار صادره از مراجع ذی‌صلاح بازداشت شوند، از تاریخ بازداشت، ترفیع، معلق می‌گردد، مشروط بر اینکه تاریخ بازداشت قبل از تاریخ استحقاق ترفیع باشد. ب- در صورتی که پرونده، منتهی به صدور رأی قطعی برائت یا قرار منع پیگرد و یا موقوفی تعقیب گردد، ترفیع پرسنل از تاریخ استحقاق از این لحاظ، بلامانع است. ج- در صورت محکومیت، مدتی که بر اثر اجرای کیفر عملاً از خدمت منفک شده‌اند، به حداقل مدت توقف در درجه یا رتبه، اضافه خواهد شد. د- محکومیت‌ها به میزانی که مشمول عفو، آزادی مشروط، تعلیق مجازات، تأخیر اجرای حکم و حبس با خدمت قرار گرفته‌اند، اثری در ترفیع ندارند». این تدبیر در ماده ۹۵ قانون استخدام نیروی انتظامی نیز عیناً تکرار شده است. مضاف بر آن، مدت زمان انتظار کارکنان برای دریافت درجه یا رتبه «چهار سال» تعیین شده است. لذا همواره این احتمال وجود دارد که عضوی از اعضای نیروهای مسلح، به دلایل مختلف بخشی از این محدوده زمانی را زندانی شود که در این حالت بحث مربوط به تعیین تکلیف ترفیعاتی این قبیل از کارکنان به عنوان حقوق مکتسبه آنان موضوعی حائز اهمیت تلقی خواهد شد. اهمیت این موضوع به حدی است که یک اصل از اصول قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به همین امر اختصاص یافته است؛^(۲۱) اما قانون‌گذار عادی از وضعیت کارکنان محکوم به زندان تحت عنوان

۳-۲- آثار محکومیت زندان در زمان انقطاع رابطه استخدامی

بعضاً محکومیت به مجازات زندان منجر به پایان خدمت پیش از موعد عضو نظامی می‌شود. یکی از صور خاتمه خدمت در این رابطه مؤلفه «اخراج» است که در قوانین استخدامی نیروهای مسلح حسب مورد پیش‌بینی شده است.^(۲۶) بر اساس بند «الف» ماده ۱۲ قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح: «چنانچه یکی از اعضای ثابت نیروهای مسلح در جرایم عمدی به موجب احکام قطعی دادگاه‌ها به مجازات حبس غیر تعلیقی بیش از پنج سال محکوم شوند به حکم قانون از ادامه خدمت، اخراج می‌گردند». علاوه بر آن، حسب تبصره ۳ همان ماده قانونی، «در صورتی که کارکنان پایور نیروهای مسلح به حبس از دو سال تا پنج سال محکوم شوند، اخراج از خدمت (انفصال، بازخریدی و یا بازنشستگی) با توجه به نوع جرم و با رعایت مقررات استخدامی نیروهای مسلح با رأی کمیسیون‌های انضباطی نیروهای مسلح خواهد بود». همان‌گونه که در این تبصره مشاهده می‌شود، مؤلفه «انفصال از خدمت» یکی از طرق پایان خدمت کارکنان ذی‌ربط در نیروهای مسلح محسوب می‌شود. این در حالی است که معیار پایان خدمت در هیچ‌کدام از قوانین نیروهای مسلح پیش‌بینی نشده است.

دارد قانون‌گذار نسبت به قاعده‌گذاری در این زمینه اهتمام ورزد.

۳-۱-۵- وضعیت حقوق خانواده تحت تکفل کارکنان نظامی

قانون‌گذار برای حمایت از خانواده تحت تکفل نیروی مربوطه در طول تحمل مجازات زندان در قوانین استخدامی نیروهای ارتش، سپاه و نیروی انتظامی، صریحاً حکمی را پیش‌بینی نکرده است؛ بنابراین باید همان حق و حقوق مربوط به «بدون‌کاری» را برای امرار معاش خانواده تحت تکفل کارکنان زندانی مفروض داشت؛ اما قانون‌گذار نسبت به تأمین معیشت عائله تحت تکفل کارکنانی که تحت عنوان اخراج از نیروهای مسلح رها شوند ترتیباتی در قوانین موجود شناسایی کرده است. در همین زمینه می‌توان به ماده ۱۴ قانون «حقوق و مزایای مستمر، پس‌انداز ثابت، حق بیمه و بیمه درمانی مشمولین قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران»^(۲۳) مصوب ۱۳۶۸ اشاره کرد.^(۲۴) اما این کار ویژه در بند «ج» ماده ۵ قانون رسیدگی قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح در صلاحیت هیئت‌های پیش‌بینی شده در این قانون قرار گرفته است.^(۲۵)

«بدون‌کاری» یاد کرده است و برابر قوانین موجود در نیروهای مسلح، مدت بدون‌کاری جزء ایام خدمت برای ترفیع منظور نشده و صرفاً از نظر بازنشستگی محسوب می‌شود.^(۲۲)

۳-۱-۴- وضعیت سنوات خدمتی

همان‌گونه که قبلاً نیز اشاره شد، تبصره ۲ ماده ۹۹ قانون ارتش، تبصره ۲ ماده ۱۰۸ قانون سپاه و تبصره ۲ ماده ۱۱۵ مقررات استخدامی نیروی انتظامی از جمله الزامات مدنظر قانون‌گذار در ارتباط با حالت «بدون‌کاری» هستند که با استناد به این احکام قانونی می‌توان وضعیت کارکنان زندانی ذیل نیروهای مسلح را از آن طریق تعیین تکلیف کرد. در خصوص وضعیت سنوات خدمتی نیز اگر حالت «بدون‌کاری» را برای کارکنان در حال طی مجازات وحدت ملاک قرار دهیم، طبق این سنج، مدت زمانی که کارکنان در حال طی محکومیت زندان هستند (ایام بدون‌کاری) از لحاظ بازنشستگی جزء سنوات آنان محسوب می‌شود؛ اما باید خاطر نشان کرد که برای مدت زمان حبس بیشتر از ایام بدون‌کاری (ایام بیش از ۳ ماه حبس)، الزام قانونی مشخصی در حوزه مقرراتی نیروهای مسلح وجود ندارد که ضرورت

برآمد

نیروهای مسلح، ضامن دفاع از مرزهای جغرافیایی، امنیت داخلی و مقابله با ناامنی‌اند. متون کیفری عمومی و نیز متون کیفری ویژه نیروهای مسلح، مجموعه‌ای از محکومیت‌های کارکنان آن نیروها به مجازات‌های مختلف را برشمرده‌اند. در این میان، محکومیت کوتاه یا بلند مدت به تحمل زندان، تعیین‌کننده است؛ زیرا صرف‌نظر از تأثیر قهری آن بر سرنوشت استخدامی فرد در مقام یک کارمند یا نظامی، بر حقوق خانواده تحت تکفل نیز تأثیر می‌گذارد. علاوه بر آن، در یک دسته‌بندی دیگر، گستره تأثیر محکومیت به زندان، حقوق استخدامی اشخاص داوطلب ورود به سازمان‌های نظامی و انتظامی و نیز استمرار یا قطع رابطه استخدامی کارکنان شاغل را در برمی‌گیرد. در قوانین نیروهای مسلح، احکام و الزامات قانونی هر چند ناقص درباره نحوه برخورد با این دسته از کارکنان به چشم می‌خورد.

با لحاظ سکوت حاکم بر مقررات استخدامی کارمندان عادی در دستگاه‌های اجرایی در این باره و نیز با توجه به کاربرد فراوان محکومیت به زندان برای کارکنان نیروهای مسلح در اجرای متون کیفری عمومی و ویژه، لازم است که قانون‌گذار، وضعیت مجازات حبس را از حیث جرایم، مبنای تعقیب، مدت زمان محکومیت و سرنوشت خانواده تحت تکفل کارکنان محکوم به زندان، اصلاح و مورد ارزیابی دوباره قرار دهد.



پی‌نوشت‌ها

- ۱- ماده ۱۱- دادگاه‌های نظامی می‌توانند به درخواست محکوم‌علیه و پیشنهاد دادستان و رعایت مقررات مربوط ... حبس وی را که بیش از یک سال نباشد به حبس با خدمت تبدیل نماید.
- ۲- فصل نهم قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲ از ماده ۶۴ تا ماده ۸۷ به این امر، اختصاص یافته است.
- ۳- برای نمونه، ماده ۲۴ این قانون، مقرر می‌دارد: «چنانچه محکوم طی مدت اجرای مجازات تکمیلی، مفاد حکم را رعایت نمایند ... برای بار اول مدت مجازات تکمیلی مندرج در حکم را تا یک سوم افزایش می‌دهد و در صورت تکرار بقیه مدت محکومیت را به حبس ... تبدیل می‌کند».
- ۴- موضوع اصل (۱۷۲) قانون اساسی، ماده ۵۹۷ قانون آیین دادرسی جرایم نیروهای مسلح و تبصره ۲ ماده ۱ قانون دادرسی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران.
- ۵- بند نهم اصل (۳) قانون اساسی
- ۶- اصل (۱۹) قانون اساسی
- ۷- این قید در ماده ۱۴ قانون استخدام کشوری، ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری، موضوع بند (پ) ماده ۲ قانون استخدام کشوری، ماده ۶ مقررات استخدام شرکت‌های دولتی، ماده ۱۶ قانون استخدام نیروی انتظامی، ماده ۱۶ قانون سپاه، ماده ۸ قانون استخدام وزارت اطلاعات، ماده ۴ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری، ماده ۲ قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش و بالاخره در بند ۷ ماده ۱۳ آیین‌نامه نحوه جذب، گزینش و کارآموزی داوطلبان تصدی امر قضا و استخدام قضات، مقرر شده است.
- ۸- بخشنامه مورخ ۱۳۶۲/۸/۱۸ شورای عالی قضایی
- ۹- موضوع ماده ۷۲۸ همان قانون.
- ۱۰- موضوع بند «ه» ماده ۲۹ قانون ارتش جمهوری اسلامی.
- ۱۱- ماده ۱۳- بدون کار: وضع افسر و کارمندی است که به علل زیر موقتاً از کار برکنار گردد: ۱- ... ۲- در صورتی که محکوم به حبس قطعی گردد که طبق قانون دادرسی و کفر ارتش مستلزم اخراج نباشد، ۳- ...
- ۱۲- بند (ط) ماده ۸۸ قانون ارتش، بند «ز» ماده ۱۲۰ قانون استخدام نیروی انتظامی و بند «ط» ماده ۹۷ قانون سپاه به همین امر، اختصاص یافته است.
- ۱۳- طبق بند «ی» ماده ۱۱۷ آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح، مدت بدون کاری حداکثر تا ۳ ماه تعیین شده است.
- ۱۴- موضوع بند «ب» و «ج» ماده ۹۹ قانون ارتش، بند «ب» ماده ۱۱۵ قانون استخدام نیروی انتظامی و بند «الف» ماده ۱۰۸ قانون سپاه پاسداران.
- ۱۵- منظور نویسندگان از عضو نظامی در این پژوهش، اعم از پیاوران نظامی و کارمندان هستند
- ۱۶- یک شهروند از آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح با این استدلال که: «... مغایر با اصول شناخته شده حقوقی، عدم تبعیض، مساوات، عدالت، رسیدگی بی‌طرفانه، منصفانه، حقوق مشروع اشخاص خصوصی و اصول بند ۱۴ از اصل سوم، ۲۲، ۳۲، ۴، ۲۳، ۸، ۲۸، ۳۳، ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۳۸، ۴۰، ۳۹، ۶۱، ۱۳۸، ۱۵۶ قانون اساسی و اصل تفکیک قوا و وظایف قوه مجریه و موازین شرع و قانون عادی می‌باشد و با سوءاستفاده‌های مکرر و متعدد فرماندهان از پرسنل تحت امر را فراهم کرده است و خارج از حیطه و مقررات آیین‌نامه‌نویسی است ...» به هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، شکایت کرد و آن مرجع، طی رأی مورخ ۸۴/۳/۲۹ به شماره دادنامه ۱۴۰ در کلاس پرونده ۴۷/۸۴ مقرر داشت که: «نظر به اینکه آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، مورد تأیید و تنفیذ مقام معظم رهبری، قرار گرفته است، بنابراین آیین‌نامه مذکور از مصادیق مقررات دولتی مندرج در ماده ۲۵ قانون دیوان عدالت اداری، محسوب نمی‌شود و موردی برای طرح و رسیدگی و امعان نظر در خصوص اعتراض نسبت به آیین‌نامه فوق‌الذکر در هیئت عمومی دیوان، وجود ندارد».
- ۱۷- این قانون به دنبال تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری و تسری مقررات فصول ۱۰ و ۱۳ این قانون به کارکنان نیروهای مسلح و همچنین توسط آیین‌نامه‌های مربوطه نسخ ضمنی شده است.
- ۱۸- مستند به ماده ۱۴۸ قانون ارتش، ماده ۱۶۸ قانون سپاه و ماده ۱۷۴ قانون استخدام نیروی انتظامی.

- ۱۹- این رویه در بندهای «الف»، «ب»، «ج» و «د» همان ماده قانونی به طور مجزاً به چشم می‌خورد.
 - ۲۰- این موارد در مواد ۱۱۵ و ۱۷۴ قانون مقررات استخدامی نیروی انتظامی و نیز مواد ۱۰۸ و ۱۶۸ قانون مقررات سپاه پاسداران، بیان شده‌اند.
 - ۲۱- اصل ۱۴۹- ترفیع درجه نظامیان و سلب آن به موجب قانون است.
 - ۲۲- این موضوع در تبصره ۲ ماده ۹۹ قانون ارتش، تبصره ۲ ماده ۱۰۸ قانون سپاه و تبصره ۲ ماده ۱۱۵ مقررات استخدامی نیروی انتظامی مورد توجه قانون‌گذار قرار گرفته است.
 - ۲۳- ماده ۱۴- پرسنلی که با داشتن حداقل بیست سال قدمت خدمت اخراج می‌شوند به عائله تحت تکفل آنان وجوهی معادل سه‌پنجم حقوق مندرج در ماده ۱۵۴ قانون ارتش پرداخت می‌گردد.
 - ۲۴- همان‌گونه که اشاره شد این قانون توسط قوانین و مقررات موجود نسخ ضمنی شده است.
 - ۲۵- طبق فراز آخر بند «ج» ماده ۵ قانون مزبور لازمه برخورداری عائله تحت تکفل عضو اخراج شده از نیروهای مسلح از سه‌پنجم حقوق، داشتن حداقل ۱۵ سال خدمت تعیین شده است.
 - ۲۶- بند «ی» ماده ۱۰۶ قانون ارتش، بند «ط» ماده ۱۲۶ قانون استخدام نیروی انتظامی و بند «ی» ماده ۱۱۹ قانون سپاه به این وضعیت اختصاص یافته است.
- ### فهرست منابع
- #### الف) مقالات
- ۱- اجتنایی، مریم، بررسی کیفری مجازات‌های جایگزین حبس، فصلنامه حقوقی قانون‌یار، شماره ۸، زمستان ۱۳۹۷
 - ۲- برغی، محمد مهدی و مهرا، نسرین، مفهوم سلب آزادی غیر کیفری و انواع آن از منظر کنوانسیون اروپایی حقوق بشر، پژوهشنامه حقوق کیفری، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۸
 - ۳- برغی، محمد مهدی، نظام حقوق حاکم بر سلب آزادی در آرای دادگاه اروپایی حقوق بشر، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۹
 - ۴- بن‌سعید، رحمان، مسعود حیدری و محمود الممیر، بررسی و تحلیل کیفرشناختی مجازات‌های جایگزین حبس، فصلنامه علمی تحقیقات حقوقی آزاد، شماره ۴۸، ۱۳۹۹
 - ۵- جابری عربلو، محسن، تحقیقی در مبانی فقهی حبس، نشریه گروه تحقیقاتی، شماره ۵۳ و ۵۴، ۱۳۷۱
 - ۶- حاجی‌تبار فیروزخانی، حسن، جایگاه جایگزین حبس در نظام عدالت کیفری ایران (حال و آینده)، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۶۴، پاییز ۱۳۸۷
 - ۷- صبورپور، مهدی و ایرج خلیل‌زاده، قانون جزای عرفی و نقش آن در شکل‌گیری حقوق کیفری ایران، نشریه پژوهش حقوق کیفری، شماره ۲۴، ۱۳۹۷
 - ۸- موسوی‌فرد، محمدرضا، رضیه اسدی و عارف کرمی، بازداشت موقت در سیاست کیفری ایران، مجله نخبگان علوم و مهندسی، شماره ۳، ۱۳۹۶
- #### ب) قوانین
- ۹- قانون اساسی
 - ۱۰- قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲
 - ۱۱- قانون جزای عرفی مصوب ۱۲۹۵
 - ۱۲- قانون مجازات عمومی مصوب ۱۳۰۴
 - ۱۴- قانون ارتش جمهوری اسلامی مصوب ۱۳۶۶
 - ۱۵- قانون استخدام نیروی انتظامی مصوب ۱۳۸۲
 - ۱۶- قانون مقررات سپاه مصوب ۱۳۷۰
 - ۱۷- قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح مصوب ۱۳۸۲
 - ۱۸- قانون تشکیل هیئت‌های انضباطی رسیدگی به شکایات و تخلفات کارکنان نیروهای مسلح مصوب ۱۳۹۵
- #### ج) مقررات
- ۱۹- آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح مصوب ۱۳۶۹
 - ۲۰- آیین‌نامه اجرایی سازمان زندان‌ها و اقدامات تأمینی و تربیتی کشور مصوب ۱۴۰۰
 - ۲۱- دستورالعمل حبس با خدمت موضوع تبصره ماده ۱۱ قانون مجازات جرایم نیروهای مسلح مصوب ۱۳۸۲