

دانشگاه تهران

دانشکده علم اداری و مدیریت بازرگانی

تحقیقی پیرامون :

« دادرسی اداری و استخدامی در ایران »

پایان نامه فوق لیسانس

استاد راهنما : آقای دکتر بشارت

هیئت داوران :

آقای دکتر بشارت - آقای دکتر ستاری - آقای دکتر راستین

تهیه و تنظیم از : ابراهیم تاج بخش دانشجوی فوق لیسانس رشته علم اداری

تاریخ : مردادماه ۱۳۵۰

این رساله در جلسه مورخ سیزدهم شهریورماه ۱۳۵۰  
در پشت رسیدگی با درجه بسیار خوب تصویب و رسیده

مقدمه

بخش اول :

دادرسی اداری

- ۱۵ فصل اول - مستخدم دولت و وظایف و مسئولیتهای او  
تعریف مستخدم دولت - وظایف و مسئولیتهای مستخدمین عمومی -  
وظایف اداری مستخدم - مسئولیت مستخدم دولت
- ۲۶ فصل دوم - تقصیرات اداری یا انضباطی مستخدمین و مجازاتهای آنها  
رئوس خطاهای اداری - کیفرهای اداری یا انضباطی مستخدمین
- ۳۳ فصل سوم - تعقیب مستخدم خاطی
- ۳۷ فصل چهارم - سازمان صلاحیت دادگاههای اداری  
سازمان دادگاه بدوی اداری - سازمان دادگاه تجدیدنظر اداری -  
صلاحیت دادگاههای اداری - موارد عدم صلاحیت اعضا دادگاه
- ۴۳ فصل پنجم - چگونگی رسیدگی بخطاهای مستخدمین دولت

بخش دوم :

دادرسی استخدامی

۴۸ فصل اول - شورای سازمان امور اداری و استخدامی کشور  
تشکیلات شورا - هیات های رسیدگی - دبیرخانه شورا - نمودار  
تشکیلات شورا - وظایف شورا - طرز کار شورا - شکایت استخدامی  
و نحوه رسیدگی بآن - آمارهای شورا - نمونه احکام شورا

۸۸ فصل دوم - دیوان عالی کشور  
حدود صلاحیت و وظایف دیوان عالی کشور - طریقه رسیدگی بشکایات  
استخدامی - سازمان و تشکیلات دیوان عالی کشور - نمونه احکام  
دیوان عالی کشور

۱۱۴ فصل سوم - شورای دولتی  
اهمیت شورای دولتی - شورای دولتی در فرانسه - شورای دولتی  
در ایران - وظایف شورای دولتی - تشکیلات شورای دولتی

بخش سوم

نظرات و پیشنهادهای

۱۲۵ فصل اول - نظرات و پیشنهادهای مربوط بدادرسی اداری

استقلال محاکم اداری - وجود تضمینات در مورد اعضاء محاکم - نظرات و رویه ها -  
اساس آراء و تصمیمات محاکم - تشکیل شورای دولتی - نظرات و پیشنهادهای  
مربوط با اصلاح آئین نامه

فصل دوم - نظرات و پیشنهادهای در مورد دادرسی استخدامی ۱۳۷

اجرای عدالت میان مستخدم و دولت - نقص قوانین و مقررات - مسئولان  
و متصدیان امور - تشریفات رسیدگی بشکایت - تشکیلات شورا و میزان  
کارآن - تسری آراء صادره نسبت بموارد مشابه - تعیین مرجع شکایت  
برای مستخدمین غیررسمی - تشکیل شورای دولتی \*

## مقدمه

ایجاد روحیه عالی و به عبارت دیگر آمادگی کامل عاطفی برای کار در کارمندان و وادار نمودن آنان بر رعایت اصولی که لازمه فعالیت‌های دسته جمعی بمنظور نیل به هدف‌های مشترک در هر سازمانی است در قرن اخیر و بخصوص پس از جنگ جهانی دوم مورد نظر و توجه خاص کارفرمایان موسسات بخش عمومی و خصوصی در اغلب کشورهای پیشرفته و صنعتی جهان قرار گرفته است .

اگرچه منظور از ایجاد روحیه مناسب و وجدان کار و روح معاضدت و همکاری و انضباط در کارکنان اینست که از این طریق قدرت تولید آنان افزوده گردد و بپایان کارشان بالا رود ولی تعقیب این هدف تنها از نظر اقتصادی حائز اهمیت نیست بلکه از لحاظ اجتماعی بویژه برای مستخدمین موسسات بخش عمومی که بسایند در جامعه سرمشق فضائل اخلاقی و وظیفه شناسی و انضباط و سرشار از روح خدمتگزاری باشند بسیار مهم و قابل توجه میباشد .

البته میدانیم برای اجرای موفقیت آمیز هر برنامه علاوه بر منابع مالی و وسائل و ابزار کار منابع انسانی نقش اصلی را ایفا مینمایند . اهمیت نیروی انسانی کارآمد و ورزیده و متخصص در سرنوشت و توفیق ملت‌ها بحمدی است که اگر سایر

منابع هم در دسترس نباشد و یا بحد اقل وجود داشته باشد آن جامعه میتواند با قدرت ایمان و اراده و پشتکار افراد و آحاد ملت خود وسائل و موجبات پیشرفت و ترقی خود را فراهم آورد و پیشاپیش جوامعی که دارای منابع دیگر ولی فاقد نیروی انسانی لازم برای بهره‌وری از آن منابع هستند گام بردارد . تاریخ زندگی بشر حاکی از این واقعیت است و در اغلب کشورهای متمدنی متمدنی این حقیقت بوضوح دیده میشود . از طرف دیگر آگاهی بکم و کیف منابع مادی و استفاده از آنها دشوار نیست در حالیکه آماده کردن و در اختیار گرفتن رهبری صحیح نیروی انسانی بسوی هدف مشترك و استخدام تمامی قدرت کار و فعالیت افراد بسیار مشکل و پیچیده است زیرا انسان مثل ماده بیروح و بیحرکت و بی اراده و مطیع و منقاد آدمی نیست و آمیخته است از افکار و تمایلات و نیازها و خواستها و ارزشها و هوسها و تعصبات و اعتقادات و هدفهای شخصی و جاه طلبیها . لذا برای اینکه بتوان چنین معجزه‌ای را وادار ساخت که از روی میل نیروی فکری و جسمی خود را برای حصول موافقت آمیز هدفهای سازمانی بکار بندد بایستی با توسل بتمام رشته های علوم اجتماعی و انسانی که در مسئله شناخت انسان نقشی را دارا میباشند و همچنین با عنایت کامل با اصول و تئوریهای سازمان و مدیریت تدابیری اندیشیده شود تا

انسان را فعالانه و بطور شریک بخش بخدمت درآورد .

مدیران و مسئولان بایستی از یکطرف کارکنان را بکار و کوشش و جدیت و تلاش برای پیش برد هدفهای سازمانی ترغیب و تشویق کنند و از سوی دیگر از هراقدام و عملی که موجب تنزل روحیه و ایجاد یأس و بدبینی و بی تفاوتی در کارمندان است جداً جلوگیری بعمل آورند و بعبارت دیگر شرایط مساعد عاطفی برای کار و خدمت فراهم سازند .

شمره این کوششها بایستی بدین نحو تجلی کند که از طرفی با کار و فعالیت افراد سازمان بهدفعهای مطلوب و مورد نظر خود برسد و از طرف دیگر افراد با خدمت صادقانه و کوشش مجدانه خود برای نیل بهدفعهای سازمانی بتوانند ضمناً نیازها و تمایلات و آرزوهای معقول و منطقی خود را جامه عمل بپوشانند و بعبارت دیگر هدفهای سازمانی و مقاصد و آمال فردی هرچه بیشتر در هم آمیخته و ادغام شوند و بجای اینکه نیروهای کارگرو کارفرما صرف کشمکش و منازعه و حل و بحث مشکلات و معضلات گردند تمامی آنها بسود طرفین بخدمت گمارده شود و نتایج شریک بخش و جالب توجه بیمار آورد .

بدیهی است در غیر اینصورت از فعالیتهای دسته جمعی خاصه تحت شرایط کاردر

دنیا ی کنونی هرگز نتیجه مطلوب بدست نخواهد آمد و درجهانی که نیازها

و خواسته ها بسیار متنوع و روزافزون و منابع وامكانات اندك و محدودند منابع  
مادی و انسانی گرانبها هدر و تلف خواهد گردید .

اما چه عواملی در تقویت روحیه و ایجاد علاقه بکار و حس وظیفه شناسی و انضباط  
کارمندان موثر است مسئله ایست که سالهان دراز موضوع بحث و مطالعه برای  
کارشناسان و دانش پژوهان علم اداری و مدیریت بوده است . زمانی تصور میشد که  
ترس و فشار از عوامل موثرند بدین معنی که اگر کسی در اجرای وظیفه قصور میورزید  
ویرا با اقدامات شدید اداری و تنبیهات انضباطی مواجه می ساختند و از آنجا که این  
روش فرد را مجبور باطاعت و اجرای دستور میکرد تصور میشد که ایجاد ترس و وحشت  
و بکار بردن قدرت و خشونت وسیله موثری برای وادار کردن بکار است ولی بتدریج  
بابه بود وضع اقتصادی و اجتماعی طبقه کارگرو افزایش آگاهی سیاسی آنان  
و تاسیس اتحادیه های کارگری ایجاد ترس و وحشت و اعمال زور و فشار نفوذ و قدرت  
خود را از دست داد زیرا هر قدر تهدید و فشار زیاد تر میشد مقاومت و اعتراض افزونتر  
میگردید و بدین ترتیب ثابت شد که در مسائل انسانی اعمال فشار موجب عکس العمل  
و مقاومت متقابل میگردد .

هنگامیکه فشار و تهدید بعنوان عامل وادار کننده انسان بکار نفوذ و اعتبار



خود را از دست داد فکر " مدیریت علمی " نضج گرفت . در این دوران انسان را بدیده ماشینی مینگریستند که با وسائل مختلف ممکن بود از او به‌ترو بیشتر استفاده کرد . بدین معنی که طرز کار انفراد مورد مطالعه قرار میگرفت و با تقسیم کار و تنظیم حرکات و بهبود روش و مطالعه جا و مکان و از آن قبیل بر میزبان بازده کار آنان افزوده میشد . البته این روش بیشتر درباره کارگران و کارمندان سطح پائین اعمال میگردد ولی بهر حال چون فقط بازده کار را مورد توجه قرار میداد و بعوامل انسانی بی‌اعتنا بود موجب تنزل روحیه و از بین رفتن اعتماد و نقصان علاقه و در نتیجه کندی کارها و مقاومتها و اعتراضات و اعتصابات پیاپی گردید .

از این تاریخ بی‌عده بخصوص درسی سال اخیر با توجه به پیشرفتهای شگرفی که در زمینه های امور اجتماعی و تکنولوژی نصیب انسان گردیده است در طرز فکر و رفتار کارفرمایان نسبت بعوامل انسانی تغییرات کلی حاصل آمده و این حقیقت مورد قبول قرار گرفته است که منابع انسانی با دیگر منابع از جهات مختلف متفاوت است و فقط از طریق ارضای نیازها و تمایلات جسمی ، روانی و اجتماعی است که میتوان افراد را وادار ساخت تا نیروی فکری و جسمی خود را مشتاقانه برای حصول هدف مشترك سازمانی بکار برند . بزبان دیگر انسان را باید در جهت برآورد تمایلات خویش تحریک نمود

تابا علاقه و فعالانه تن بخدمت دهد . البته احتیاجات و تمایلات آدمی رسته ایست متوالی بدین معنی که در درجه اول مایل است نیازهای اولیه یعنی جسمی و فیزیولوژیکی خود را برآورد و بعبارت دیگر برای خود غذا و مسکن و لباس تامین کند . سپس نیاز ایمنی از قبیل حفاظت از خطر و تامین اجتماعی بطور عام مورد نظر است و بعداً نیازهای ثانویه مانند تعلق خاطر، جلب توجه در جامعه، کسب مقام و شهرت، موفقیت در امور اجتماعی و غیره برای وی مطرح میگردد .

بنابعطالب فوق بطور کلی فردی که از کار خود راضی است و کار احتیاجات اساسی و آسایش جسمی و فکری و روانی او را تامین میکند فردی خواهد بود و وظیفه شناس متقی و متکی با اصول اخلاقی که وظایف خود را در نهایت علاقه و صحت و بکمال مطلوب انجام میدهد و سرودست و دل خود را بخدمت سازمان و جامعه می سپارد و خود داور نفس و ناظر اعمال و کردار خویش قرار میگیرد .

چنین افرادی خواهند توانست چرخهای ماشین عظیم موسسات خصوصی و عمومی را با سرعت و نظم و نرمی بگردان در آورند و از ثمرات کوششها و فعالیتهای خود جامعه را بهره مند سازند و بسوی خوشبختی و سعادت و بهر روزی پیش ببرند .

نگارنده طی بیست و چند سال خدمت دولت بنسبت سازمانهایی را مشاهده

کسره است که در آنها هدفها و مقاصد سازمانی با نظرات و آمال فردی درهم آمیخته باشد و بعبارت دیگر این دو شخصیت یعنی سازمان و فرد یکدیگر را " شامل " هم بشناسند و هر يك برای اجرای اهداف و مقاصد دیگری با ایمان و خلوص کامل گام بردارند و فعالیت‌های فردی و جمعی همزمان و هم آهنگ انجام شوند تا هم سازمان به هدفهای مطلوب و مورد نظر خود برسد و هم خواسته‌ها و نظریات افراد بخوبی تامین گردد .

در مقابل مشاهده و تجربه باثبات رسانیده است که در جهت مخالف شواهد و امثال کم نیست و بررسی اقدامات و صلیات روزمره سازمانها و دستگاههای دولتی این مسئله را مدلل میدارد که در بسیاری از موارد مصالح سازمان با منافع فرد در يك جهت حرکت ندارند و آنطور که باید فرد سازمان را متعلق بخود و سازمان فرد را از آن خویش بحساب نمیآورند . پرونده های دیوان کیفر که حاکی از تجاوز کارکنان دولت بمالیه و حقوق عمومی است از یکطرف و پرونده های موجود در شورای سازمان امهراداری و استخدامی کشور دیوان عالی کشور که مبین تضییع حق کارمندان بوسیله مال دولتی است از سوی دیگر دلیل بازز این واقعیت است .

پس عدم احساس وابستگی و تعلق و روحیه مناسب و شرایط مساعد عاطفی کار

و احساس اشتراك منافع بين فرد و سازمان مشكلى است كه آثار و نتايج نامطلوب

بسيارى بهار ميآورد كه اهم آنها عبارتند از :

- تقليل ميزان توليد و كارائى و عدم حصول نتيجه مطلوب از صرف منابع مسادى و

انسانى .

- كم شدن ضريب وقت و تنزل سطح و كيفيت كار .

- تمويش مكسر كارمندان و عدم احراز تجربه و تخصص .

- انحطاط و کاهش ميزان انضباط .

- سستی ايمان و عقیده و اخلاق و بروز فساد و نادرستی .

- عدم قبول مسئوليت .

- فحيت از كار و بيمارى .

- بروز خستگى هاى جسمى و روانى .

- بروز سوانح و اشتباهات .

- ايجاد خصومت و خرابكارى و وارد كردن ضرر و خسارت .

- بي نظمى و اغتشاشات كارمندانى .

برای حل این مشکل و جلوگیری از آثار و عواقب نامطلوب آن در سازمانها و

موسسات بایستی بعلمت و یا علم بوجود آورنده آن توجه کرد . آنچه مسلم است يك علت واحد و بخصوص نمیتواند به تنهایی موجب این چنین مشکلی معرفی شود و بدون شك عوامل گوناگون و مختلفی کم و بیش در آن دخالت داشته و دارند که نگارنده با مطالعه و بررسی مقدماتی مهمترین آنها را مورد نظر و توجه قرار داده است بدین شرح :

۱- مقررات و شرایط استخدامی که اساس روابط کارمند و سازمان را مشخص میکند و در تقویت یا تضعیف روحیه کارمند بسیار مؤثر است . شرایط مربوط به میزان حقوق و دستمزد ، ترفیعات ، انصافیات ، ساعات کار ، مرخصی و غیره که بر اساس حق و منطق و عدالت و انصاف وضع شده باشد یا خیر اهمیت بسیار دارد .

۲- عدم امنیت و آرامش خاطر بطور عام : تغییر بدون جهت شغل - عدم اطمینان به بقای در خدمت - اخذ بدون جهت امتیازات و امکانات - انتقال اجباری - عدم تشخیص موقعیت آینده خود در سازمان - عدم بیمه بیماری و سوانح و از کار افتادگی نبودن نظام بازنشستگی و پایان خدمت ( در مورد کارکنان غیر رسمی ) .

۳- عدم انتخاب سرپرستان لایق و شایسته : کارمند حاضر است از امتیازات شغلی خود صرف نظر کند تا از سر رئیس نالایق و بد رفتار خلاص یابد . سرپرست نالایق موجب خواهد شد که روحیه کارکنان نسبت بسازمان نامساعد شود ، کیفیت و

کمیت کارگارش یابد و اهمیت و اعتبار دستگاه در نظر مردم کم شود و سازمان پشتیبانی  
طامه را از دست بدهد .

۴- وجود تعمیض سخت کارمند را تحت تاثیر قرار میدهد و روحیه او را متزلزل  
میکند زیرا در یک سازمان فقط مسائلی که مربوط بخود کارمند است او را متاثر نمیسازد  
بلکه رفتار سازمان له و علیه دیگر کارکنان در صورتیکه بدون دلیل و ناموجه و غیر عادلانه  
باشد سخت در او اثر میگذارد مانند رفتار سوئی که نسبت بیک مستخدم بشود و یا ترفیع  
و انتصاب بیجائی که در مورد کسی بعمل آید .

۵- تضییح حقوق استخدامی کارمندان : مستخدم عمومی همانطور که با قبول  
خدمت دولت بتمام تکالیف ناشی از آن مکلف میشود و انواع مسئولیتهای جزائی و مالی  
و انضباطی را میپذیرد و محدودیتهای منبث از خدمت دولت را قبول میکند متقابلاً  
مایل است از جمیع حقوق و امتیازات و مصونیت های قانونی برخوردار و بهره مند باشد  
در تعیین پرداخت حقوق و مزایا، اعطای ترفیع، انتصاب، ارتقاء، انتقال، مرخصی  
بیمه و بهداشت، تامین وسایر مسائل استخدامی طبق مقررات قانون با وی عمل شود  
و در موارد تخلف یا قصور و تقصیر بر اساس عدل و انصاف با او رفتار گردد .

در حقوق خصوصی یعنی در روابط افراد مردم اعمال زور و قدرت از طرف یکی

نسبت بدیگری اصولاً ممنوع است زیرا حقوق و تکالیف افراد جامعه ناشی از قانون است و میل و اراده کسی برای او و علیه دیگری ایجاد حق و تکلیف نمیکند و در صورت بروز اختلاف بین آنها جز توسل بمقامات انتظامی و دادگاههای دادگستری بمنظور استیفای حقوق چاره دیگری نیست .

ولی در حقوق عمومی یعنی روابط دولت و افراد مردم وضع بکلی متفاوتست زیرا دولت حاکم است و انحصار قانونی اعمال زور و قدرت را در دست دارد .

بنابراین مستخدم عمومی در برابر کارفرمایی زورمند و مقتدر قرار دارد و مایل است بین او و دولت عدالت اجرا شود و دولت با استفاده از اقتدارات قانونی و اجرائی خود حقوق استخدامی و سیرا تضییع نسازد و با او بر طبق مقررات قانون و بمقتضای عدل و انصاف رفتار کند . در غیر این صورت اساس روابط کارمند و کارفرما متزلزل میشود و مستخدم نه تنها خود را تحت حمایت و در کنار سازمان احساس نمیکند بلکه با شکایت از او بمنظور احقاق حق خود بمقابله و معارضه با وی می پردازد و بجای اینکه سازمان را وسیله ای برای رفع نیازها و تامین آرزوها و مقاصد خود بحساب آورد و نسبت با او علاقه و احترام بپورزد عامل حق کشی و ظلم می پندارد و با او از سر کینه و دشمنی بمرمی خیزد و پیدا است که در چنین وضع و با چنین روحیه ای انتظار خدمت مفید و موثر از او بعثت و

و بیفایده است .

افزایش بهره وری و کارآئی و انتظار خدمت صادقانه و بی شائبه جز با حصول رضایت قلبی کارمندان و ایجاد روحیه مطلوب و مناسب میسر نیست و مدیر با کفایت کسی است که بتواند از یکطرف همه انگیزه هائی را که منشأ کار و فعالیت و نیرو و حرکت است بشناسد و ارضاکند و از سوی دیگر از هرگونه عمل و رفتار و تصمیمی که باعث تزلزل روحیه و ایجاد ناراحتی و یاس و بی تفاوتی است پرهیز و جلوگیری نماید و هیچ عاملی نمیتواند مانند تضحیح حقوق استخدامی مستخدم یعنی آنچه را که قانون برای او مقرر داشته است و سازمان با استخدام وی پذیرفته است در روح و جسم او اثر نامطلوب و پایدار بجای گذارد .

نگارنده پنج مورد فوق را بعنوان مهمترین فرضیه های این تحقیق برگزیده است ولی با مطالعه و بررسی ودقت و سنجشی که بعمل آورده با اذعان باینکه تمام آنها را کم و بیش موثر در مقام میداند موضوع پنجم یعنی تضحیح حقوق استخدامی کارمندان را مهمترین عامل شمرده و بعنوان " فرضیه اهم " انتخاب کرده است و معتقد است که اگر وزارتخانه ها و موسسات دولتی بحقوق استخدامی مستخدمین علاقه و توجه کافی مبذول دارند و بر اثر بی اعتنائی و سهل انگاری و یا عدم وقوف و آگاهی بقوانین و مقررات و یا ناآشنائی بتکالیف و وظایف خود عمداً یا سهواً در صدد تضحیح حقوق



مستخدمین برآمآیند و در مقابل خطاها و تقصیرات مستخدمین بعدل و انصاف و مطابق با روح قانون رفتارکنند و همچنین نظام دادرسی های اداری و استخدامی ما صحیح و دقیق باشد و بدرستی مورد اجرا و عمل قرارگیرد تا حد بسیار زیادی در ایجاد خشنودی و رضایت خاطر و روحیه مطلوب و مناسب و احساس وابستگی و تعلق و فراهم ساختن شرایط مساعد عاطفی کار و احساس اشتراك منافع بین فرد و سازمان موثر خواهد بود .

#### روش تحقیق

نگارنده در این بررسی از روش تحقیق علمی پیروی کرده است بدین معنی که ابتدا بجمع آوری اطلاعات درباره موضوع پرداخته و در این زمینه از طریق مطالعه قوانین و آئین نامه ها و مقررات و آراء و اسناد و نظریه ها و همچنین مصاحبه با کارمندان دولت و اعضا هیئتهای رسیدگی بشکایات مستخدمین و اعضا دادگاههای اداری و وزارتخانه ها و موسسات دولتی اقدام نموده است . سپس بطبقه بندی اطلاعات جمع آوری شده و تجزیه و تحلیل آنها مبادرت جسته و در پایان نظرات و پیشنهادات خود را در هر مورد ارائه کرده است .

بخش اول

دادرسی اداری

## فصل اول

### مستخدم دولت و وظائف و مسئولیت‌های او

#### تعریف مستخدم دولت

مستخدم دولت و یا مستخدم عمومی به‌وجه مختلف تعریف شده است. قانون استخدام کشوری مصوب ۴۵/۳/۳۱ استخدام دولت را عبارت از پذیرفتن شخصی بخدمت دولت در یکی از وزارتخانه‌ها و موسسات دولتی دانسته و خدمت دولت را اشتغال بکاری شمرده است که مستخدم به‌موجب حکم رسمی مکلف بانجام آنست. ( ۱ )

در حقوق اداری تعریف مستخدم عمومی بدین شرح است :

" مستخدم عمومی کسی است که برطبق قوانین و مقررات استخدامی از طرف مقامات

دولتی منصوب و بخدمت گمارده شود " ( ۲ )

دیوان عالی کشور در یکی از احکام خود خدمت دولتی را چنین تعریف کرده است :

" خدمت دولتی عبارتست از انجام کارهایی برحسب حکم رسمی دولت اعم از آنکه محل

خدمت در موسسات دولتی باشد یا بنگاه‌های ملی و ام از اینکه حقوقی که در مقابل خدمت مزبور

داده میشود از خزانه دولت باشد و یا از اعواید آن بنگاهها همین قدر که از طرف دولت در ضمن

( ۱ ) قانون استخدام کشوری - ۴۵/۳/۳۱ - ماده ۱ - بندهای الف و ب  
حقوق اداری

( ۲ ) حقوق اداری - کریم سنجابی - زهره - ۱۳۴۲

حکم رسمی ماموریتی داده شود آن ماموریت خدمت دولتی است " ( ۳ ) ۰

### وظایف و مسئولیتهای مستخدمین عمومی

مستخدم عمومی همانطور که بسبب انجام خدمت و اجرای وظایف خود در اداره امور عمومی دارای حقوق و مزایا و اختیارات قانونی است همانطور هم متقابلاً بمناسبت تکالیف و وظایفی که در برابر دولت و افراد مردم برعهده دارد و بعلمت قدرت قانونی که در اختیار او گذارده شده است دارای يك سلسله تکالیف و وظایف اداری و همچنین مسئولیتهای شدید جزائی مالی و انضباطی است که ناشی از استخدام دولت است .

### وظایف اداری مستخدم

وظایف اداری یا عمومی مستخدم را میتوان بشرح زیر خلاصه نمود :

۱- رعایت قوانین و مقررات : نخستین وظیفه مستخدم عمومی اینست که وظایف مخصوص بخود و یا بعبارت دیگر اداره امور عمومی مربوط بصلاحيت خود را برطبق قوانین و مقررات انجام دهد . عدم اجرای تکالیف قانونی و یا تجاوز و تخطی از حدود و اندازه ای که قانون مقرر داشته است موجب مسئولیت مستخدم است که نوع آن برحسب درجه و کیفیت و اهمیت