

مبانی فقهی حقوقی رفتار خلاف شأن شغلی

(مطالعه امر قضاء و وکالت)

مهدی رهبر

دانشیار گروه فقه و حقوق دانشگاه بین المللی مذاهب اسلامی تهران

چکیده

انسانها علاوه بر شأن و کرامت ذاتی که در انسانیت آنها نهفته از شؤون مکتسبه متعددی نیز برخوردارند. این شؤون در طول زمان، اکتساب شده و به لحاظهای مختلف توسط عرف عقلا برای افراد در نظر گرفته می شود شؤونی مثل شأن اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و... شأن شغلی نیز در این محدوده قرار دارد و به تبع شغل و محیط شغلی، چنین شأنی برای شاغلین لحاظ شده و به تعدد مشاغل متعدد می باشد

بر اساس ادله نقلی و عقلی و حقوقی، رعایت شأن ذاتی و اکتسابی، ضروری است و رفتار خلاف شأن، نامطلوب و قبیح تلقی شده است

در این تحقیق که به روش توصیفی-تحلیلی و با استفاده از منابع کتابخانه ای فراهم شده در صدد تبیین مستندات فقهی حقوقی ممنوعیت رفتار خلاف شأن شغلی و کالت و قضاوت بوده و این نتیجه حاصل شده که از منظر فقهی، رفتار خلاف شأن و کیل و قاضی با استناد به روایات، حکم عقل، قیاس اولویت و قاعده نظم، مجاز نبوده و مورد تایید شارع نیست و حداقل شامل حکم کراهت و در مواردی مشمول حکم حرمت می باشد.

از دیدگاه حقوقی رفتار مذکور با استناد به اصل حاکمیت قانون، برابری همه افراد در برابر قانون، قاعده نظم و مصلحت و عرف اداری، نوعی تخلف و در برخی موارد جرم تلقی شده و بر آن مجازات انتظامی یا کیفری بار می شود

کلید واژه ها

شأن، رفتار خلاف شأن، تخلف، شأن شغلی، وکیل، قاضی

طرح مسئله

شرافت و کرامت انسانی یکی از اصول بنیادین و ثابت برای تمامی انسانها در طول تاریخ بوده و هست. این اصل در ادله متعدد عقلی و نقلی مورد تاکید و تایید قرار گرفته است. خداوند در آیه ۷۰ سوره اسراء که به آیه کرامت معروف است به کرامت انسانی اشاره می کند و می فرماید:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

به راستی فرزندان آدم را گرامی داشتیم، و آنان را در خشکی و دریا [بر مرکب‌هایی که در اختیارشان گذاشتیم] سوار کردیم، و به آنان از نعمت‌های پاکیزه روزی بخشیدیم، و آنان را بر بسیاری از آفریده‌های خود برتری کامل دادیم.

صاحب المیزان امتیازات آیه کرامت را به دلیل اطلاق (بنی آدم) و عدم تقیید آن به مومنین، شامل همه انسانها می داند (طباطبایی، ۱۳۹۳: ۱۳/۱۵۵) لذا انسان از آن جهت که انسان است و دارای عقل و شعور و اراده می باشد برتری ذاتی بر دیگر مخلوقات الهی دارد (ابن عاشور، ۱۹۸۴: ۱۴/۱۳۰؛ فضل الله، ۱۴۱۹: ۱۴/۱۷۹)

امتیاز ذاتی انسان نسبت به دیگر مخلوقات برای وی جایگاه و منزلتی خاص ایجاد می کند که از آن به شأن و منزلت ذاتی انسان تعبیر می شود. به مقتضای این جایگاه سعی انسانها بر این بوده که در گفتار و کردار خود بر اساس مبانی عقلایی و انسانی عمل کرده و شأن انسانی خود را محفوظ نگه دارند.

علاوه بر شأن ذاتی، شئون اکتسابی نیز برای انسانها وجود دارد که با لحاظ منزلت خانوادگی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و... توسط عرف عقلا تعیین می شوند. بعنوان نمونه شأن دانشجو با شأن استاد متفاوت است و شأن پزشک، مهندس، کارگر، کارمند و... بر اساس عرف عقلا با یکدیگر تفاوت دارد.

شئون اکتسابی افراد، نسبی بوده و به مقتضای زمان و مکانهای مختلف متغیر می باشد بعنوان مثال ممکن است در شهری مانند قم، موتور سوار شدن روحانیون، خلاف منزلت و جایگاه عرفی آنها

نبوده و امری معمول و عادی جلوه کند ولی همین مسئله در تهران، خلاف عرف بوده و موجب کسر شأن روحانی می شود.

از جمله شئون اکتسابی انسانها، شأن شغلی آنهاست که به مقتضای اشتغال افراد ایجاد می شود بعنوان مثال کسی که به شغل استادی و هیئت علمی مشغول است به مقتضای شأن شغلی اش نباید به تکدی گری، گیوتر بازی، دستفروشی در انظار دیگران، ورود با دمپایی به کلاس و..... اقدام کند چرا که عرف عقلا این کارها را موجب کسر شأن وی دانسته و ارتکاب آنها را برای وی قبیح می داند.

شغل‌های متفاوتی که در جامعه وجود دارد هر کدام باعث ایجاد شأنی برای شاغلین می شود که رعایت شئون شغلی، ضروری یا راجح می باشد به نحوی که رفتار خلاف شأن شغلی نزد عرف عقلا، امری مذموم و ناپسند می باشد.

محور بحث در این تحقیق، شئون شغلی با رویکرد به شغل قضاوت و وکالت است البته غالب مستندات فقهی - حقوقی که در این پژوهش ارائه می شود قابل تسری به تمام شئون انسانی است و علت تحدید موضوع به شأن شغلی آنست که این شأن گستره ی وسیعی داشته و مورد ابتلای تعداد زیادی از افراد انسانی است و زمینه بحث و تحلیل حقوقی در مورد آن بیشتر است زیرا قانونگذار به تخلفات اداری و ممنوعیت رفتارهای خلاف شأن شغلی وارد شده و با بیان مجازاتهای انتظامی برای تخلفات به بسط و تنويع بحث در این زمینه پرداخته است.

در عین حال که رعایت شأن انسانی در ابعاد مختلف آن از جایگاه والا و بالایی برخوردار است لکن برخی رفتارها مشاهده می شود که با شأن افراد سازگاری نداشته و موجب کسر شأن آنان می شود. ارتکاب چنین رفتارهایی موجب کاهش اعتبار افراد یا حرفه ی آنان شده و نگرش مردم را نسبت به آنها تغییر داده و باعث افت منزلت آنان نزد دیگران می شود.

شغل وکالت و قضاوت نیز از این قاعده مستثنی نیستند. مسلماً رعایت شئون وکالت و قضاوت موجب اعتلای جایگاه وکیل و قاضی شده و بالعکس هر گونه رفتار خلاف شأن، اعتبار ایندو حرفه را در جامعه مخدوش ساخته و با حاکمیت قانون و تضمین دادرسی عادلانه منافات دارد.

اهمیت پرداختن به این موضوع از آنجا ناشی می شود که رفتار خلاف شأن شغلی با کاهش بهره وری و عملکرد سازمان مربوط ارتباط مستقیم داشته در حالی که مسئولین هر سازمان به دنبال افزایش راندمان و کارایی بخشهای مختلف سازمان مربوط بوده و به هر نحو ممکن در صدد جلوگیری از بروز رفتارهای نامطلوب سازمانی می باشند. آگاهی بخشی به شاغلین در زمینه قبیح رفتارهای خلاف شأن و چرایی نامطلوب بودن این رفتارها و توییح کسانی که مرتکب چنین رفتارهایی می شوند از جمله مواردی است که در جهت کاهش اعمال خلاف شأن شغلی می تواند مؤثر باشد. به همین دلیل این تحقیق در صدد بیان چرایی قبیح بودن این رفتارها بوده و از دو منظر فقه و حقوق به این موضوع پرداخته است

سؤال اصلی این تحقیق عبارتست از:

رفتارهای خلاف شأن قاضی و وکیل از منظر فقه و حقوق چه حکمی دارد؟ مستندات فقهی حقوقی این حکم کدامست؟

در زمینه شأن و لزوم رعایت آن و رفتارهای خلاف شأن تحقیقات متعددی انجام گرفته که غالباً در صدد اثبات جایگاه و شأن برای افراد مختلف و لزوم رعایت آن و بیان مصادیقی از شؤون برخی مشاغل می باشند. تا حدی که نویسنده در تحقیقات مرتبط تفحص نموده اثری در مورد مبانی و مستندات فقهی حقوقی رفتارهای خلاف شأن شغلی نگاشته نشده است و نوآوری این تحقیق همان مستند سازی قبیح بودن رفتارهای خلاف شأن شغلی است که نتیجه آن در جهت اقتناع افکار عمومی و شاغلین برای اجتناب از ارتکاب چنین رفتارهایی و به تبع آن افزایش بهره وری در مشاغل مختلف و رشد اقتصادی و رفاه اجتماعی و رضایتمندی ارباب رجوع خواهد بود.

۱. مفهوم شناسی:

جهت ورود به بحث رفتارهای خلاف شأن و تبیین بهتر موضوع تحقیق، لازمست برخی مفاهیم مرتبط، معرفی و توضیح داده شود

۱-۱. تعریف شأن:

شأن در کتب لغویون و در معنای لغوی در معانی متعدد بکار رفته است که عبارتند از:

الف. معنای طلب و قصد

گفته می شود: "إشْتَأَنَ فلان شأن فلان أي قصد له (اسماعیل بن عباد، ۱۴۱۴: ۷/۳۸۳) فلان کس طلب انجام کاری کرد یعنی قصد انجام آنرا کرد

ب. معنای کار و حالت

الشأن: الحال و الأمر اللذی یتفق و یصلح و لا یقال الا فیما یعظم من الامور و الاحوال (راغب، ۱۴۱۲: ۴۷۰) یعنی کار و حالتی که اتفاق می افتد و شایستگی انجام را دارد که بدین معنا برای امور بزرگ استفاده می شود

ج. به معنای عملی که نیکو انجام شود

شأن شأنه أي عمل ما یحسنه (زبیدی، ۱۳۴۴: ۱۸/۲۷۰) یعنی کاری را به گونه مطلوب و نیکو انجام داد

در معنای لغوی به نوعی اشاره به مطلوبیت و حسن فعلی شده که ناظر بر اعمالی است که عرفاً مورد پسند و تحسین می باشد

شأن با کلمات قدر، مرتبه، مقام، منزلت و مروءت مترادف می باشد که توجه به کلمات مترادف باعث فهم بهتر معنای شأن می شود

شأن در علم الاجتماع و فقه اجتماعی ناظر بر موقعیت و جایگاه و منزلت افراد در جامعه می باشد که این جایگاه با لحاظها و ملاکهای مختلف تعیین می شود مانند ملاک اقتصادی، فرهنگی، خانوادگی و.....

منزلت افراد و جایگاه آنها در جامعه، در دیگران انتظارات و توقعاتی ایجاد میکند به نحوی که عرف از صاحب آن منزلت رفتارهای خاصی توقع داشته و ارتکاب رفتارهای خلاف شأنش را قبیح می داند

مرحوم نراقی در معراج السعاده می نویسد:

دانشمند و عالمی که رفتاری مناسب شأن خود ندارد مورد مذمت بوده و عملکرد وی قبیح شمرده می شود و این موضوع در برخورد با صاحب شأن نیز بازتاب داشته و از نظر اخلاقی رعایت آن ضروری می باشد (نراقی، ۱۳۴۸: ۴۷۳/۲)

لذا می توان نتیجه گرفت که معنای اصطلاحی شأن نزدیک به معنای سوم لغوی آن می باشد چراکه قرار گرفتن در جایگاهی خاص در جامعه، مقتضی رفتارهایی است که عرف آن رفتارها را برای صاحب جایگاه نیکو و مستحسن می داند.

به دلیل تطابق معنای لغوی و اصطلاحی شأن در معنای سوم، این معنا در این تحقیق مورد نظر می باشد.

شأن افراد در استنباطات فقهی و موضوع شناسی احکام، تاثیر بسزایی دارد و در ابواب مختلف فقهی مانند باب حج، زکات، خمس و نفقه بدان استناد شده است

۲-۱. اقسام شأن:

انسان دارای شئون متعددی است که از جوانب مختلف قابل لحاظ می باشد:

پس از تقسیم شأن به شأن ذاتی و اکتسابی که بیان آن گذشت میتوان شأن اکتسابی را از لحاظ موقعیت اجتماعی به شئون متعدد تقسیم نمود. شأن اقتصادی، شأن علمی، شأن شغلی، شأن سیاسی و..... از جمله این شئون می باشند. این شئون ثابت و دائمی نبوده و به تبع اقتضای آن زمان و مکان و دید عرف عقلا قابل تغییر می باشند بعنوان مثال کسی که در زمان سابق با تملک دو منزل از شأن اقتصادی بالایی برخوردار بود در زمان دیگر به دلیل تغییر اوضاع اقتصادی ممکن است از چنین شانی برخوردار نباشد

شأن از نظر مطلوبیت به شأن مذموم و ممدوح تقسیم می شود (نراقی، ۱۳۸۶: ۳۷۵/۱) شأن ممدوح شانی است که به سبب خصائل و ویژگیهای مطلوب و صحیح برای افراد لحاظ می شود بعنوان مثال

اگر فردی با تلاش بی وقفه و با رعایت موازین شرعی و عرفی به مکتب مالی رسید و نزد عرف از جایگاه و منزلت اقتصادی برخوردار شد چنین منزلتی که از طریق مجاز حاصل شده شأن ممدوح محسوب می شود. متقابلاً شأن اقتصادی ناشی از کلاهبرداری، اختلاس و انواع مفساد اقتصادی از شؤون مذموم می باشد

به طور کلی می توان گفت که هر شأنی که با مفسده های مختلف ملازمه و مقارنه داشته باشد از شؤون فاسد است مثلاً اگر کسی بر مبنای غرور و عجب و تکبر و اسراف و تبذیر برای خود منزلتی نزد مردم فراهم کرده دارای شأن نامطلوب و مذموم می باشد و رعایت چنین شأنی لازم و مطلوب نیست.

هر شأنی که ملازم و مقارن با مصالح شرعی و پسندیده نزد عقل و عرف معتبر باشد شأن ممدوح محسوب شده و رعایت آن مورد تایید و تاکید شرع و عقل و عرف عقلاً می باشد

از آنجا که شأن دارای درجات و مراتب تشکیکی متفاوت می باشد لذا رعایت شؤون ممدوح بین وجوب و استحباب و رعایت شؤون مذموم بین حرمت و کراهت دوران دارند

اگر عدم رعایت شأن موجب اذلال نفس و تحقیر صاحب شأن شود و او را در معرض تاذی و اهانت قرار دهد رعایت چنین شأنی واجب است زیرا شارع، تدلیلی نفس را تحریم نموده و ترک حرام، واجب است

اگر رعایت شأن موجب تحقق مصلحت راجحه غیر الزامیه شود رعایت آن استحباب دارد بعنوان مثال گرامیداشت علما و دانشمندان به مقتضای جایگاه علمی ایشان اگر زمینه ساز احترام بیشتر به آنان از طرف مردم شود رعایت آن مستحب می باشد

اگر فردی به دلیل رعایت شأنش از پریدن در آب و نجات دادن غریق امتناع کند و همین امر موجب غرق شدن و فوت غریق شود رعایت چنین شأنی که موجب هلاکت نفس محترمه شده حرام است

اگر فردی به دلیل رعایت شأن علمی خود از وقت گذاشتن برای دیدار دوستان و آشنایان بکاهد و این موجب کم رنگ شدن ارتباطات انسانی و فامیلی شود رعایت این شأن مکروه می باشد

۳-۱. رفتار خلاف شأن شغلی:

اشتغال به هر شغلی موجب تحقق شأن شغلی برای شاغل می شود و بر شاغل لازمست که با رعایت این شئون در جهت منافع سازمان یا محل کار خود اقدام نماید. بطور کلی هر عملی که در جهت خلاف قوانین سازمان یا مخالف عرف شاغلین به آن شغل یا عرف عقلا باشد به نحوی که مورد تقبیح عرف قرار گیرد بعنوان رفتار خلاف شأن شغلی محسوب می شود. بدیهی است تقبیح رفتار خلاف شأن در مورد شئون ممدوح موضوعیت داشته و شئون مذموم شغلی را شامل نمی شود

رفتار خلاف شئون شغلی تنها محدود به محیط کار نمی باشد بلکه شامل هر اقدامی و لو خارج از محیط کار و شغل است که به نحوی موجب خدشه دار شدن حیثیت و اعتبار سازمان و اداره متبوع می شود

در ماده ۸ از فصل دوم قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۱/۴/۲۸، اعمال و رفتار خلاف شئون اداری یا شغلی بعنوان مصداق تخلف اداری بیان شده است البته رفتار مخالف شأن شغلی گاهی مصداق تخلف اداری است و گاهی جرم تلقی می شود. در ماده ۲ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲ به هر فعل یا ترک فعلی که قانون برای آن مجازات تعیین کرده است جرم اطلاق شده است. در قوانین اداری معمولاً از مصداق تخلفات اداری و مجازاتهای انتظامی آنها سخن گفته می شود بدون اینکه واژه تخلف و فرق آن با جرم معرفی و تبیین شود. در این زمینه می توان گفت که تخلف اداری به تقصیرات اداری و انضباطی گفته می شود. این تقصیرات عبارتند از تخلفاتی که اعضای هر جمعیت و یا انجمن به مناسبت حیثیت و شغل، مقام و وظیفه اداری یا شغلی خود مرتکب می شوند (محسنی، ۱۳۷۵: ۳۶) استاد لنگرودی در ترمینولوژی حقوق، تخلف را سرباز زدن از مقررات انتظامی یا اداری به وسیله مردم یا کارمند دولت و مؤسسات عمومی، میداند (لنگرودی، ۱۳۸۹: ۳۳۳۸) برخی حقوقدانان، تخلف اداری را این گونه تعریف میکنند:

خطای اداری یا انتظامی عبارت است از هر نوع فعل یا ترک فعل که مغایر تکالیف و وظایف مربوط به شغل و سازمان متبوعه کارمند باشد، مانند رفتار مغایر شغلی یا غیبتهای مکرر یا سرپیچی از دستورات قانونی مافوق یا خروج از بیطرفی در انجام وظایف (انصاری، ۱۳۹۰: ۱۷۹)

ماده ۸ قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۶۲ تخلف را نقض عمدی قوانین و مقررات اداری و کوتاهی غیر عمدی در اجرای وظایف اداری اعلام داشته و مصادیق و موارد تخلف را در ماده ۹ بر می شمارد. بنا به ماده ۲ دستور العمل رسیدگی به تخلفات اداری، تخلف اداری عبارت است از ارتکاب اعمال و رفتار نادرست به وسیله مستخدم و عدم رعایت نظم و انضباط اداری منحصر به موارد مذکور در قانون رسیدگی به تخلفات اداری است و به دو دسته قصور و تقصیر تقسیم بندی می شود.

تخلف با جرم تفاوت دارد. تفاوت های حاکم بر دو مقوله جرم و تخلف به شرح ذیل می باشد :

۱- رابطه منطقی بین جرایم و تخلفات اداری، عموم و خصوص من وجه است بعنوان مثال اختلاس هم جرم است و هم تخلف اداری، غیبت غیر موجه، تخلف اداری است، ولی جرم نیست

۲ - آنچه در حقوق جزا ضرورت مقابله با جرم را توجیه میکند، دفاع از نظم عمومی است، حال آنکه سبب رسیدگی به تخلفات اداری، تخلف از نظم سازمان متبوعه کارمند است .

۳ - به موجب اصل ۳۶ قانون اساسی حکم به مجازات و اجرای آن باید تنها از طریق دادگاه صالح به رسیدگی جرایم عمومی یعنی دادگستری صورت گیرد، در صورتی که رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان، در صلاحیت هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری کارمندان است که اینان مطابق ماده ۱ق.ر.ت.ا، نمایندگان دولت در هر یک از دستگاههای مشمول قانون هستند

۴- قلمرو جرایم، کلیه ساکنان کشور را شامل میشود، در صورتی که تخلفات تنها خاص کارمندان اداری است

۵- مجازات پیش بینی شده در قوانین کیفری شدید است، در حالی که مجازاتهای انضباطی خفیف بوده و تنها شامل حالت استخدامی میشود. به همین سبب، آیین دادرسی جرایم، از تشریفات زیادی برخوردار است .

۶ - احکام صادره برای تخلفات اداری از طرف دادگاههای اداری، بر خلاف احکام قضایی، تنها در دیوان عدالت اداری قابل شکایت و منحصر از لحاظ شکلی قابل رسیدگی هستند .

مصادیق رفتار خلاف شأن و کالت و قضاوت

مستنداً به اسناد زیر به تعدادی از مصادیق رفتارهای خلاف شأن و کیل و قاضی اشاره می شود:

مصوبه مورخ ۷۹/۷/۱۸ هیات مدیره کانون وکلای مرکز:

وکلای دادگستری در سرنامه ها و اوراق خود فقط به استفاده از عنوان و کیل دادگستری با قید پایه آن مجاز می باشند لذا اضافه کردن القابی از قبیل عضو هیات علمی دانشگاه، قاضی سابق دیوان عالی کشور، قاضی بازنشسته، وکالت در دعاوی بین المللی جزایی، حقوقی، ثبتی، عمرانی، شهرداری، خانواده و غیره، استاد دانشگاه، دکتر (در صورتی که مدرک دکتری در کانون نداشته باشد) نوعی تبلیغ و خلاف شأن وکالت است.

نظریه شماره ۹۱۴۳ مورخ ۱۳۷۹/۱/۱ کمیسیون تخصصی امور حقوقی کانون وکلا:

نظر به بند ۱ ماده ۸۰ آئین نامه لایحه استقلال کانون وکلای دادگستری مصوب آذرماه سال ۱۳۳۴ و اصلاحات بعدی که اشتغال وکیل را به کار دیگری که منافی با شئون وکالت باشد منع نموده است تصدی وکیل دادگستری مادام که دارای پروانه وکالتی است به عضویت هیات مدیره و مدیریت عامل شرکت تجاری فاقد مجوز قانونی است.

نظریه شماره ۹۷۴۲ مورخ ۱۳۷۹/۹/۱ کمیسیون تخصصی امور حقوقی کانون وکلا:

نظر به بند ۱ ماده ۸۰ آئین نامه لایحه قانونی استقلال کانون وکلای دادگستری مصوب آذرماه ۱۳۳۴ تصدی وکیل دادگستری مادام که دارای پروانه معتبر وکالتی است به سمت های اجرایی و مدیریتی فاقد مجوز قانونی است.

رأی دادرسی انتظامی کانون وکلای مرکز در مورد پرونده کلاسه ۲۴۷/۸۲:

شان وکالت ایجاب می کند صاحبان این حرفه ، همان گونه که جامعه از آنان انتظار دارد، در زندگی شخصی و اجتماعی نیز به حقوق دیگران و تعهدات اجتماعی و خانوادگی خود بیشتر از دیگران احترام بگذارند به عبارت دیگر رفتار خلاف شان در ضمن وظایف قانونی وکیل خلاصه

نمی شود بلکه در حوزه زندگی اجتماعی و خانوادگی او نیز موضوعیت پیدا می کند . وقتی از وکیل رفتاری بر خلاف قانون یا اخلاق عمومی مشاهده می شود علاوه بر مجازات قانونی مترتب بر عمل ارتكابی ، افکار عمومی وی را از این جهت که وابسته به جامعه حقوقدانان است بیشتر قابل ملامت و سرزنش می داند این مجازات مضاعف همان چیزی است که از آن به شان و شئون و کالت تعبیر می شود.

رأی دادگاه انتظامی کانون وکلای دادگستری مرکز در پرونده کلاسه ۹۱۰۰۰۷۴:

بی احترامی به موکل از طریق ارسال پیامک های دور از شأن و کالت و عدم اخذ رسید در موقع تسلیم مدارک و قراردادهای و کالت و مالی، اعمال خلاف شأن محسوب و دادگاه خانم (الف-س) را به سه ماه و یک روز ممنوعیت از اشتغال به شغل و کالت محکوم می نماید.

با استناد به قانون نظارت بر رفتار قضات مصوب ۱۳۹۰ مجلس شورای اسلامی موارد زیر از جمله مصادیق رفتارهای خلاف شأن قضایی تلقی شده است:

درج نکردن مشخصات قاضی یا امضا نکردن زیر صورت جلسات و اوراق تحقیق و تصمیمات توسط او؛ صدور رای غیرمستند به مواد قانونی یا بدون استدلال حقوقی؛ رفتار خارج از نزاکت حین انجام وظیفه یا به مناسبت آن؛ تاخیر غیرموجه بیش از یک ماه در صدور رای و اجرای آن؛ خودداری از اعتبار دادن به مفاد اسناد ثبتی بدون جهت قانونی؛ خارج کردن مستندات و لوایح طرفین از پرونده که ناقض حقوق طرفین پرونده است؛ خروج از بی طرفی در انجام وظایف قضائی که از وظایف شرعی اوست

۲. تحلیل فقهی رفتار خلاف شؤن شغلی

رفتار خلاف شأن شغلی به دلیل مفاسدی که بر آن مترتب می شود امری مذموم و نامطلوب بوده و بنا بر شدت یا ضعف این مفاسد می توان حکم حرمت یا کراهت را بر آن بار کرد.

اگر رعایت نکردن شأن شغلی باعث ورود ضرر قابل توجه معنوی یا مادی به شخصیت حقوقی سازمان یا شخصیت حقیقی افراد شاغل در آن سازمان شود مسلماً رعایت شأن شغلی در این مورد

لازم و ضروری است بعنوان مثال در مورد قضات می توان گفت که ارتکاب اعمالی که در قانون جرم شناخته شده و هر فعل یا ترک فعلی که موجب تخفیف جایگاه قاضی یا بدبینی یا بی اعتمادی مردم نسبت به دستگاه قضایی شود مانند ارتباط نامتعارف با پرونده و کلا یا همنشینی با افراد ناباب و کسانی که دارای سوء شهرت هستند لازمست ترک شود

رفتارهای خلاف شأن که موجب تاخیر در انجام وظایف محوله و ایجاد بی نظمی در محیط کار شود حداقل محکوم به کراهت است گرچه در برخی موارد می تواند متصف به حرمت نیز شود

۱-۲. مستندات فقهی حکم رفتار خلاف شأن شغلی

از منظر فقهی برای استنباط حکم رفتار خلاف شأن شغلی می توان به مبانی و ادله ی زیر مراجعه کرد:

۱-۱-۲. ادله فقهی:

۱. روایات

معاویه بن وهب در روایتی نقل می کند که در حالی که سبزی حمل می کردم ابو عبدالله (ع) مرا دید و فرمود: برای انسان محترم مکروه است چیزی حمل کند که باعث جرأت یافتن بر او شود (حرعاملی، ۱۳۷۲: ۱۲/۵؛ صدوق، ۱۳۶۲: ۱۰/۱)

حمل سبزی برای معاویه بن وهب رفتاری خلاف شأن وی بوده و به همین دلیل نزد دیگران غیرمتعارف جلوه نموده و باعث عکس العمل آنها نسبت به این رفتار شده که امام (ع) این را نپسندیده و چنین کاری را به دلیل مفسده کمی که داشته مکروه اعلام کرده است

در روایتی دیگر آمده است که ابو بصیر از امام صادق (علیه السلام) درباره عباس بن ولید سؤالی کرد با این توضیح که وی خانه ای دارد که چهار هزار درهم میارزد و کنیز و غلام و شتری دارد. این غلام با شتر آب میکشد و هر روز بین دو تا چهار درهم غیر از علف شتر، درآمد آن است. آیا

می‌تواند زکات بگیرد؟ حضرت فرمودند: بله ابو بصیر گفت با آن که اینها را دارد؟ حضرت فرمودند که ای ابامحمد تو مرا امر میکنی که بگویم خانه اش را بفروشد و حال آن که این خانه سبب عزت و اعتبار اوست و به علاوه محل سکناى اوست یا بگویم کنیزش را بفروشد که به او خدمت میکند و سبب عزت او و عیال اوست یا بگویم غلام و شتر را بفروشد در حالی که معاش او از اینها میگردد. بر او حلال است که زکات بگیرد و لازم نیست خانه، غلام یا شترش را بفروشد (کلینی، ۱۳۹۳: ۱۸۷/۷).

در کتب فقهی متعددی با تصریح به این مطلب که ظاهر این روایت بیانگر لزوم رعایت احوال مردم به جهت شرف و عزت و اجتناب از رفتارهای خلاف منزلت افراد است، به آن استناد نموده اند. برخی از این کتب عبارتند از مدارک الأحکام (عاملی، ۱۴۱۱: ۵/۲۰۰) روضه المتقین (مجلسی، ۱۴۰۶: ۸۹/۳)، ذخیره المعاد (محقق سبزواری، ۱۳۶۴: ۴۵۳/۲)، الحدائق الناضرة (بحرانی، ۱۳۶۹: ۱۶۳/۱۲)، أنوار الفقاهة (کاشف الغطاء، ۱۴۲۲: ۸۰)، جواهر الکلام (نجفی، ۱۳۶۲: ۳۱۹/۱۵)، مستمسک عروة (حکیم، ۱۴۱۶: ۲۲۳/۹) و مهذب الأحکام (سبزواری، ۱۳۸۸: ۱۷۴/۱۱).

بااستناد به این روایت می‌توان گفت که فروش خانه یا اثاث البیت یا هر رفتاری که با منزلت فرد منافات داشته باشد مورد تایید شارع نبوده و به لحاظ تعلیلی که در روایت آمده مبنی بر اینکه فروش خانه با عزت و منزلت فرد منافات دارد می‌توان حکم شرعی را توسعه داد و گفت که در هر موردی که منزلت فرد تهدید می‌شود اجازه تصرفات خلاف منزلت داده نشده است.

۲. حسن نکوهش تارک شأن

به حکم عقل، نکوهش کسی که مرتکب منافیات شأن میشود پسندیده و ممدوح است و سیره عقلا نیز بر این مطلب صحه گذاشته و عقلا در عملکردشان همواره بر رعایت شأن مواظبت دارند. از جمله این شؤون، شأن شغلی است که در این محدوده قرار می‌گیرد

۳. وجوب دفع ضرر محتمل

و جوب دفع ضرر محتمل از احکام عقلی است که تردیدی در آن نیست بر این مبنا عقل حکم می کند که هر کس شئون خود را حفظ کند زیرا ترک اینکار مظنه ضرر معنوی و مادی می باشد و چه بسا تارک شأن به دلیل ایجاد اختلال در روند امور شغلی، شغل خود را از دست داده و از این جهت هم به خود و هم به خانواده اش ضرر وارد کند

تارک شأن، از جهت دیگر نیز متضرر می شود و آن اینکه حق احترام خویش را زیر پا نهاده و این تضييع حق نفس مصداقی از اضرار به نفس می باشد و لزوم دفع ضرر، مانع آنست (بجنوردی، ۱۴۰۱: ۲۳۳/۱؛ مکارم، ۱۳۷۰: ۷۹/۱)

۴. قیاس اولویت

با استناد به قیاس اولویت قطعی می توان گفت که اگر روزه ضرری برای بدن، حرامست به طریق اولی رفتاری که ضرر برای شخصیت و روح انسان دارد جایز نیست چرا که حفظ آبروی مومن از حفظ حرمت کعبه بالاتر است و این حاکی از اهمیت جایگاه شخصیت انسانی است

عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ: الْمُؤْمِنُ حَرَامٌ كُلُّهُ عَرَضُهُ وَ مَالُهُ وَ دَمُهُ (نوری، ۱۳۶۶: ۱۳۶/۹)

پیامبر (ص) فرمودند: مؤمن از هر جهت بزرگوار و محترم است، (خصوصاً از نظر) ناموس، مال و جان.

امام صادق (علیه السلام) در روایتی فرمودند:

«الْمُؤْمِنُ أَعْظَمُ حُرْمَةً مِنَ الْكَعْبَةِ؛ حرمت مؤمن از حرمت کعبه بالاتر است.» (صدوق، ۱۳۶۲: ۲۷/۱)

بر اساس این حدیث امام صادق (ع) می توان نتیجه گرفت از آنجا که تخریب خانه خدا حرام است، حرمت تخریب چهره مؤمن نیز از خانه خدا بالاتر و شدیدتر است و عواقب ناگوارتری به همراه خواهد داشت.

صاحب جواهر در این زمینه می گوید:

در رفتار خلاف شأن و شرف، خواری و نقصی است که نفوس عزیزه به آن رضایت نمی دهد بلکه چه بسا بر حفظ شرف، مراعات بیشتری نسبت به ضروریات معاش صورت می گیرد (نجفی، ۱۳۶۲: ۳۳۸/۲۵)

۲-۱-۲. مبانی فقهی:

۱. تنافی با مروءت

رفتار خلاف شأن یا مروءت به معنای انسانیت، جوانمردی و مردانگی منافات دارد. مروءت که در فقه ضمن بحث از عدالت مطرح شده به حالت نفسانی اطلاق می شود که انسان را بر اخلاق نیکو و رفتار و عادات زیبا و ادار می سازد (نجفی، ۱۳۶۲: ۳۱/۴۱)

امام کاظم (ع) می فرماید: لا دین لمن لا مروءه له (نوری، ۱۳۶۶: ۲۲۴/۸)

ملازمه دینداری و مروت که در سخن امام (ع) منعکس شده حاکی از ضرورت رعایت مروت و اهمیت جایگاه آن می باشد

مشهور فقهای امامیه عدالت را ملازمه با تقوا و مروت می دانند. محقق کرکی در تعریف مروت می گوید:

مروت پرهیز از اموری است که انجام آن باعث پستی، کم ارزشی و کم همتی انسان می گردد (محقق کرکی، ۱۴۱۱: ۲۷۲/۲)

صاحب جواهر ترک مروت را نشانه نقصان عقل و کمبود مبالات و حیاء می داند (نجفی، ۱۳۶۲: ۳۱/۴۱)

رفتار خلاف شأن نزد عرف رفتاری زیبا و پسندیده نیست و حاکی از آنست که فرد برای خود و زندگی و شغلش اهمیتی قائل نیست و این امور نزد شارع، نامطلوب و در بسیاری از موارد حرام می باشد

۲. در معرض تهمت قرار گرفتن

رفتار خلاف شأن، انسانرا در معرض تهمت و بدبینی و غیبت و افتراء قرار میدهد و این گمان حاصل می شود که تارک شأن قصد جلب توجه داشته و از این طریق می خواهد با الگوسازی رفتاری، عده ای را با خود همراه کرده و به ضرر سازمان و محیط شغلی خود اقداماتی انجام داده یا حداقل اقدام به عادی سازی رفتار خلاف شأن کرده و قبح آنرا نزد انظار دیگران از بین ببرد.

پرهیز از موضع تهمت از اموری است که در تعالیم شرعی بدان اهمیت داده شده و سفارش به ترک این موضع شده است

قال رسول الله: اتقوا من مواضع التهم «مجلسی، ۱۳۶۸: ۹۰/۷۵» پیامبر اکرم - صلی الله علیه و آله و سلم - فرمود: از مواضع تهمت پرهیزید

حضرت علی(ع) در این زمینه می فرماید:

مَنْ وَضَعَ نَفْسَهُ مَوَاضِعَ التُّهْمَةِ فَلَا يَلُومَنَّ مَنْ أَسَاءَ بِهِ الظَّنَّ.

هر کس خود را در معرض تهمت قرار دهد، نباید کسی را که به او بدگمان می شود ملامت کند(حرعاملی، ۱۳۷۲: ۳۷/۱۲)

۳. قاعده اشتراک تکلیف

مراد از این قاعده آنست که در شریعت اسلام هرگاه تکلیفی ثابت شود آن حکم قابل تعمیم به همه مکلفین است مگر آنکه دلیل خاصی، آنرا به گروه خاصی اختصاص دهد

علاوه بر دلیل عقلی بر اشتراک تکلیف و انسان شمولی قوانین اسلام می توان به اجماع و تسالم فقها استناد نمود. روایات بلاغ که لزوم ابلاغ حکم توسط حاضران به غائبان را بیان می کنند(فیبلغ الشاهد الغائب)(طوسی، ۱۳۶۴: ۲۹۱/۱) دلیلی بر اشتراک تکلیف می باشند چرا که اگر غائبان در دایره مکلفین نبودند ابلاغ حکم به آنها بی معنا و عبث بود.

طبق قاعده تاسی به عملکرد پیامبر و امامان معصوم(ع) که در فقه امامیه امری مسلم تلقی شده مردم در اعمال خود باید به معصومین(ع) تاسی نمایند و این قاعده با قاعده اشتراک ملازمه دارد زیرا در

بطن آن این معنا نهفته که همه احکام بر پیامبر و ائمه(ع) نیز ثابت می باشد و احکام اختصاصی پیامبر استثناء بر اصل است(عمیدزنجانی، ۱۳۷۷: ۶۴۷)

قاعده اشتراک گرچه تمام مکلفین را پوشش می دهد لکن مجموعه مکلفین از درجات تشکیکی برخوردار است و در مجموعه های محدودتر می توان گفت که اگر حکمی برای جمعی صادر شود بر همه افراد آن مجموعه لازمست که از آن حکم تمکین کرده و استثناء یکعهده یا یکفرد نیاز به دلیل دارد.

تمامی شاغلین براساس قراردادی که با کارفرما یا سازمان مربوطه منعقد می کنند متعهد به رعایت قوانین شغلی می شوند و بر اساس دلیل قرآنی(أوفوا بالعقود) لازمست به این تعهد پای بند باشند و این تکلیف با استناد به قاعده اشتراک، شامل تمام افراد شاغل در سازمان می شود لذا رفتار خلاف شأن با این تعهد منافات داشته و مورد تایید شرع نمی باشد

۴. قاعده نظم

در تعالیم اسلامی کراراً به حفظ نظم سفارش شده و نظم گرایی در سیره قوی و فعلی پیامبر و ائمه(ع) به چشم می خورد حضرت علی(ع) می فرماید:

أوصیکم بتقوی الله و نظم امرکم(نوری، ۱۳۶۶: ۱۳ / ۴۴۱)

اهمیت جایگاه نظم در امور به اندازه ای است که قواعدی مانند حفظ نظام، الحاکم ولی الممتنع، أوفوا بالعقود، اصاله الصحه و احکامی مثل امورحسیبه به فراوانی در منابع فقهی به چشم می خورد(موسی زاده، ۱۳۹۱: ۱۳۰/)

فلسفه وجودی امامت و فلسفه اطاعت از امام، در دیدگاه اسلام و علت اصلی نیاز به حکومت، نیاز فطری بشر به نظم اجتماعی است(شیخ صدوق، ۱۳۶۳، ج ۳ ص ۵۶۸) حضرت علی(ع) در این زمینه می فرماید:

جعل الامامه نظاماً للامه(سیدرضی، ۱۳۸۷: کلمات قصار ۲۵۲)

نظم در محیط کار محصول رعایت قوانین و مقرراتی است که فرد شاغل با اختیار خود آنها را پذیرفته و متعهد به رعایت آنها می باشد و رفتار خلاف شأن شغلی موجب بی نظمی شده و خلاف تعهدات مربوط به شاغل و محیط شغلی وی می باشد.

۳. تحلیل حقوقی رفتار خلاف شؤون شغلی

در علم حقوق و قوانین موضوعه، رعایت شأن توصیه شده و در برخی موارد بدان دستور داده شده است. اصل ۲۲ قانون اساسی، حیثیت، جان، مال، حقوق، مسکن و شغل اشخاص را محترم دانسته و از تعرض مصون می دارد.

رعایت حیثیت و شأن افراد به اندازه ای اهمیت دارد که اگر به هر دلیلی حیثیت افراد مخدوش شود اعاده حیثیت و بازگشت به اهلیت و اعتباری که قبلاً داشته لازم و ضروری است و در حقوق ایران در اصول ۳۳ و ۳۶ و ۳۸ قانون اساسی و مواد ۵۸ و ۶۹ قانون مجازات اسلامی و مواد ۱ و ۲ و ۸ و ۱۰ قانون مسئولیت مدنی بر اعاده حیثیت تاکید شده است (سلطانی، ۱۳۹۱: ۸۵)

در حقوق اداری رعایت شأن از ملزومات رفتار سازمانی تلقی می شود. رفتار سازمانی (organizational behavior) به تحلیل و مطالعه در مورد تاثیر افراد، گروهها و ساختارهای مختلف بر رفتار در یک سازمان می پردازد و هدف آن کاربرد این دانش برای بهبود کارایی سازمان است (رضاییان، ۱۳۸۱: ۳۵)

از جمله موانع اثربخشی رفتار سازمانی، عدم وجود احساسات مثبت درون افراد سازمان است که رفتار خلاف شأن می تواند یکی از عواملی باشد که مانع ایجاد احساس مطلوب میشود و هر مقدار که از رضایتمندی و خرسندی افراد سازمان کاسته شود کارایی و بهره وری سازمان نیز به همان نسبت کاسته می شود.

تأثیر بسزایی که رفتار خلاف عرف سازمان بر عملکرد افراد و مجموعه سازمان میگذارد موجب شده که حقوقدانان و قانونگذار به این مسئله عکس العمل نشان داده و در صدد کنترل و تحدید این رفتارها برآیند.

از باب نمونه به ذکر مواردی از قوانین موضوعه که به این تخلف اشاره کرده اند می پردازیم:

بند ۱ ماده ۸۰ آیین نامه لایحه قانونی استقلال کانون و کلای دادگستری:

در مورد ذیل متخلف به مجازات انتظامی درجه ۴ محکوم می شود:

در صورتی که وکیل به کار دیگری اشتغال پیدا کند که منافی با شئون و کالت است و با تذکر این نکته از طرف کانون به شغل مزبور ادامه دهد یا مرتکب اعمال و رفتاری شود که منافی شئون و کالت است.

در ماده ۱۵ قانون نظارت بر رفتار قضات مصوب ۱۳۹۰/۷/۲۷، رفتار خارج از نزاکت قاضی حین انجام وظیفه را مشمول مجازاتهای انتظامی درجه چهار تا هفت دانسته است

در ماده ۱۷ همین قانون، رفتار خلاف شأن قضائی را مشمول یکی از مجازاتهای انتظامی درجه هشت تا سیزده بیان کرده است

در ماده ۲۵ قانون کانون کارشناسان رسمی دادگستری مصوب ۱۳۸۱/۱/۲۸ آمده:

هرگاه رئیس قوه قضائیه یا وزیر دادگستری و یا سه نفر از اعضای هیأت مدیره هر کانون استان(در مورد کارشناسان کانون مربوطه) از سوءرفتار و یا اعمال منافی با شئون و حیثیت کارشناسی کارشناسان رسمی اطلاع حاصل کنند، میتوانند با ارائه ادله خود از دادگاه انتظامی تعلیق موقت او را تا صدور حکم قطعی بخواهند در این صورت دادگاه مزبور خارج از نوبت این درخواست را رسیدگی و مستند به دلایل ابرازی، رأی مقتضی صادر میکند

۱-۳. مبانی حقوقی حکم رفتار خلاف شأن شغلی

مبانی حقوقی متعددی در این زمینه قابل ذکر است که بدانها اشاره می کنیم:

۱. اصل حاکمیت قانون

حاکمیت قانون یا قانونمندی به معنی آنست که همه امور اجتماع و حکومت بر قانون استوار باشد و از قانون پیروی کند نه از روابط شخصی و تمام ارگانهای حکومتی اعم از قوه مقننه، مجریه و قضاییه در تمام اعمال خود تابع قانون باشند و در نتیجه حقوق افراد تضییع نگردد و منظور از قانون، قانونی است که منطبق با عدالت و نیازها و مصلحت عمومی حقیقی اجتماع باشد (موتمنی، ۱۳۸۵: ۱۷)

حاکمیت قانون از جمله مهمترین مفاهیم مطرح شده در حقوق عمومی است و ارزشی جهان شمول دارد. قانون تصمیم مشترکی است که مردم با استفاده از شیوه های قانونگذاری در قالب قانون اساسی و یا قوانین عادی اتخاذ می کنند و نماد اراده عمومی است. انطباق اعمال کارکنان با قانون برای کسب مشروعیت لازم است چرا که مشروعیت نظام اداری در اندیشه مبتنی بر دموکراسی در حاکمیت قانون خلاصه می شود.

البته مشروعیت مذکور در نظام اسلامی مبتنی بر ارتباط قانون با شرع می باشد زیرا انسان مخلوق خداست و فقط در برابر خدا ملزم به اطاعت است و هر حکم قانونی که مورد تایید خدا نباشد قابل اطاعت نیست.

از آنجا که در نظام قانونگذاری بر اساس شرع، بر اصل احترام به قانون تاکید شده است باید اذعان کرد که اصل احترام به قانون در دو نظام قانونگذاری لائیک و شرعی یکسان است (عمیدزنجانی، موسی زاده، ۱۳۸۹: ۲۹۰)

اصل حاکمیت قانون از جمله اصولی است که در تمام مجموعه های کاری لازم الاتباع می باشد این اصل موجب انتظام بخشی به اداره محیط کار شده و بر اساس آن لازمست تمام اقدامات و تصمیمات مقامات مسئول و شاغلین مطابق قانون باشد (موسی زاده، ۱۳۹۱: ۱۵۲)

رفتار خلاف شأن شغلی نوعی تخلف و مخالف قوانین موضوعه است که با اصل حاکمیت قانون و یکی از صفات اصلی قانون که امری و اجباری بودن آنست منافات داشته و منافع عمومی و فرهنگ التزام به رفتار قانونی را تهدید می کند.

۲. اصل برابری در مقابل قانون

برابری در برابر قانون یا برابری قانونی اصلی است که بر اساس آن همه مردم تابع قوانین یکسانی هستند در اصل ۷ اعلامیه جهانی حقوق بشر آمده که همه در برابر قانون مساوی هستند و حق دارند بی هیچ تبعیضی از حمایت یکسان قانون برخوردار شوند. همه حق دارند در مقابل هر تبعیضی که ناقض اعلامیه حاضر باشد، و بر ضد هر تحریکی که برای چنین تبعیضی به عمل آید، از حمایت یکسان قانون بهره‌مند گردند.

اصل نوزدهم قانون اساسی چنین بیان می‌کند: «مردم ایران از هر قوم و قبیله ای که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ و نژاد و زبان و مانند این‌ها سبب امتیاز نخواهد بود.

به موجب اصل بیستم تمامی افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت از قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی سیاسی اقتصادی اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند.

اصل برابری و تساوی برابر قانون در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران آنچنان از اهمیت بالایی برخوردار است که حتی بالاترین شخصیت نظام یعنی مقام رهبری از این اصل مستثنی نشده و در ذیل اصل صد و هفتم قانون اساسی چنین آورده است: رهبر در برابر قوانین با سایر افراد کشور مساوی است.

بنابر این علاوه بر حاکمیت قانون لازمست تمام اشخاص در مقابل حکم قانون یکسان بوده و هر نوع استثناء خلاف این اصل است (موسی زاده، ۱۳۹۱: ۱۵۵)

برابری در برابر قانون ارتباط وثیقی با قاعده عدل و انصاف دارد و همین که برابری از میان برخیزد آزادی نیز عاطل می‌ماند و عدالت و نظم بر هم می‌خورد و صلح اجتماعی به خطر می‌افتد (کاتوزیان، ۱۳۸۳: ۴۶۶) زیرا مقتضای عدالت آنست که حقوق افراد، رعایت شده و به کسی ظلم نشود و این هدف در صورتی محقق می‌شود که همه به قانون تمکین کنند و از آن تخطی نکنند و در موارد مشابه، قانون برای همه و بدون استثناء به یک شیوه اعمال شود.

رفتار خلاف شأن از سوی چند نفر از شاغلین به معنای تخصیص این افراد از حکم قانون و عدم تساوی در اجرای قانون تلقی شده و با اصل مذکور منافات دارد.

۳. قاعده لاضرر

رفتار خلاف شأن شغلی، تهدیدی برای حیثیت و منزلت و کرامت سازمان و شاغلین آن می باشد و ضررهای مادی و معنوی و مشکلاتی را متوجه آنها می کند.

مفاد قاعده لاضرر بعنوان یک اصل در حقوق عمومی حاکم و مبین روابط عادلانه جامعه در نظام اسلامی است و مصونیت در برابر ضرر و زیان نیز از حقوق عمومی محسوب می شود (عمیدزنجانی، ۱۳۸۴: ۶۵۲)

رفتار خلاف شأن شغلی موجب ایجاد بی نظمی در محیط کار شده و نقض قوانین و مقررات حاکم بر سازمان را به دنبال داشته و در پی آن کاهش عملکرد و بهره وری و تضعیف اقتدار مدیریت و کارفرما و ایجاد نارضایتی در شاغلین ایجاد خواهد شد و تمام اینها به حساب سازمان مربوطه محاسبه می شود چرا که شاغلین و سازمان و محیط کار آنها در حکم یک روح در دو پیکرند و غالب اعمال آنها طوری است که جدا از اعمال شغلی آنها نیست و ایندو در یکدیگر تاثیر و تاثیر مثبت یا منفی دارند (مومنی، ۱۳۷۳: ۵۴)

دلیل لاضرر، ضررهای فوق الذکر را بر نمی تابد و مانع تحقق آنها شده و بدین ترتیب از ارتکاب رفتار خلاف شأن شغلی ممانعت می کند.

۴. قاعده مصلحت

لزوم رعایت مصلحت در امور اجتماعی و عمومی یکی از مهمترین مؤلفه های حقوق عمومی است که بر اساس آن لازمست در همه اقدامات اجتماعی، منافع عمومی رعایت شده و در صورت تزاخم با منافع شخصی به حکم عقل و شرع باید مصلحت عمومی را بر فردی ترجیح داد.

مصلحت سازمان و محیط کار اقتضا دارد که کارها طبق قوانین موجود و به دقت انجام شده و تمام شاغلین در جهت حفظ مصالح سازمان عمل کنند که در اینصورت فوائد آن به شاغلین و کارمندان آن دستگاه بر خواهد گشت. مسلماً رفتار خلاف شأن شغلی چون خلاف قوانین موجود است در راستای مصالح سازمان نبوده و زمینه ساز تحقق مفاسد مختلف مانند بی نظمی، تفرق رویه های شغلی و سردرگمی ارباب رجوع و... در محیط کاری خواهد شد.

۵. نظم عمومی

یکی از مبانی حقوق اداری، نظم عمومی است که مجموعه نیازهای اساسی است که برای عمل به منافع عمومی و نگهداری از آسایش عمومی، امنیت و حمایت از افراد ضروری است. حفظ نظم عمومی مبنایی برای اطاعت از قوانین موضوعه است. رابطه نظم عمومی و حاکمیت قانون، رابطه ای دو سویه است از یکطرف حاکمیت قانون از طریق حفظ نظم عمومی صورت می پذیرد و از طرفی نظم عمومی یکی از مبانی اطاعت از قانون محسوب می شود (موسی زاده، ۱۳۹۱: ۱۳۰) به بیان دیگر می توان گفت که از مظاهر نظم عمومی، نظم قانونی است که بر اساس قوانین و مقررات شرعی و موضوعه، لازم الاجرا بوده و تعهد به آن به موجب قانون الزام آور است.

ماده ۹۷۵ قانون مدنی ایران در این زمینه مقرر می دارد: «محکمه نمی تواند قوانین خارجی و یا قراردادهای خصوصی را که برخلاف اخلاق حسنه بوده و یا به واسطه جریحه دار کردن احساسات جامعه یا به علت دیگر، مخالف با نظم عمومی محسوب می شود به موقع اجرا گذارد اگرچه اجرا قوانین مزبور اصولاً مجاز باشد.»

نظم عمومی در عرصه های مختلف ظهور و بروز دارد مانند نظم سیاسی، مالی، اجتماعی و... که یکی از آنها نظم اداری و شغلی است.

عدم التزام به نظم عمومی در زندگی اجتماعی و محیط شغلی به معنای سوء استفاده از امکانات جمعی تلقی خواهد شد و اختلال در نظم و نظام در ردیف عناوینی چون حرج و ضرر قرار گرفته است (عمید زنجانی، ۱۳۸۴: ۳۰۹)

رفتار خلاف شأن شغلی به دلیل مغایرت آن با رفتار شاغلین دیگر در محیط کاری، موجب ایجاد بی نظمی در رفتار سازمانی و شاغلین شده و زمینه ساز هرج و مرج و اختلال در روند انجام امور شغلی شده و به تبع نارضایتی در مدیران، شاغلین و ارباب رجوع را در پی خواهد داشت.

۶. تبعیت از عرف اداری و شغلی

در حقوق اداری، عرف بعنوان یکی از منابع حقوق پذیرفته شده و در زبان حقوقی از عرف اداری سخن گفته می شود.

علاوه بر لزوم تبعیت از قوانین شغلی، اگر در موردی قانون وضعی وجود نداشت لازمست از عرف شغلی تبعیت شود. به بیان دیگر در مواردی که قانون به نحوی نارسا باشد عرف، مسئولیت نظارت بر نظام اداری را ایفا خواهد کرد.

البته اطاعت از عرف تا جایی است که عرف، مخالف شرع و قوانین موضوعه نباشد کما اینکه اصل چهارم قانون اساسی، ملاک مشروعیت را در انطباق قوانین و مقررات با موازین اسلامی می داند.

عرفی که با نظم عمومی و اخلاق حسنه مخالف باشد با اراده قانونگذار مخالف است و اقتدار عرف همواره محدود به قانون است و هیچگاه اصول آنرا نقض نمی کند (کاتوزیان، ۱۳۷۹: ۴۴۴)

عرف غالباً برای تشخیص موضوعات احکام و قوانین بکار می رود کما اینکه گاه به صورت عاملی مستقل پدید آورنده ی قواعد حقوقی است (عمیدزنجانی، ۱۳۸۴: ۶۵۰) و می تواند برای تکمیل قانون و رفع اجمال از آن، ایفای نقش کند.

عرف دارای صفت عمومی است و عنصر معنوی آن مقبولیت و استحسان همگانی است و می توان آنرا از جمله ی آراء محموده دانست به نحوی که همگان آنرا به طیب خاطر بجا آورده و از آن روی گردان نیستند بنا بر این هرگونه اختلاف نظر، سلیقه و یا استنکار می تواند به احراز شکل گیری عرف لطمه وارد کند (عمیدزنجانی، موسی زاده، ۱۳۸۹: ۲۹۷)

رفتار خلاف شأن شغلی مخالف رویه عرفی کارمندان و شاغلین بوده و با روح قوانین و مذاق قانونگذار که مبتنی بر نظم و وحدت رویه است منافات داشته و به همین دلیل مورد تایید قانون نمی باشد.

وهو العالم

نتیجه

شأن ذاتی و اکتسابی انسان، محترم و از طرف صاحب شأن و دیگران لازم الرعایه می باشد. شأن اکتسابی در موارد مختلف بروز و ظهور داشته و بر مبنای عرف عقلا و در طول موازین شرعی شکل می گیرد.

شأن شغلی امری نسبی بوده و تابع شرایط زمان و مکان و نوع شغل، متفاوت می باشد و رعایت آن بنا بر شدت و ضعف مصلحت مندرج در آن بین وجوب و استحباب دوران دارد.

رفتار خلاف شأن شغلی به تبع شدت و ضعف مفاسد مندرج در آن بین حرمت و کراهت دوران داشته و از منظر فقه و حقوق امری ناپسند و قبیح تلقی می شود.

اهم مصادیق رفتارهای خلاف شأن وکالت که مستفاد از آیین نامه اجرایی لایحه قانونی استقلال کانون وکلا مصوب ۱۴۰۰ و آراء دادگاه انتظامی کانون وکلاست عبارتند از:

اهمال در انجام وظیفه وکالتی، اصرار بر دریافت حق الوکاله علی رغم عدم شرکت در جلسه دادگاه، تنظیم وکالت نامه مدنی به جای وکالت نامه دادگستری، عدم کارسازی وجه چک بابت استرداد وجوه ابداعی، عدم شرکت در جلسه رسیدگی، برداشت وجه سپرده به عنوان خسارت احتمالی در پرونده و عدم اشتداد آن به موکل، اختلال در نظم دادگاه، ازدواج موقت بدون اذن زوجه و اخذ حکم از دادگاه، محکومیت وکیل به جرم رابطه نامشروع، استعمال مواد مخدر، اقدام به تاسیس و ثبت موسسه حقوقی بدون دریافت مجوز از کانون وکلا، مراجعه مکرر موکل به هتل و تدارک قرار ملاقات موکلیت در هتل، در حالی که وکیل مکلف است موکلین را در دفتر وکالت خود ملاقات نماید، به کارگیری واژگان و سخنان برخلاف احترام نسبت به مقامات و اشخاص و به کار بردن کلمات «غرض ورزی محض» درباره دادرسان دیوان عالی کشور و....

مستنداً به ماده ۱۲۴ آیین نامه اجرایی لایحه قانونی استقلال کانون وکلای دادگستری، مجازات انتظامی ممنوعیت موقت از وکالت برای رفتار خلاف شأن وکالت لحاظ شده است.

اهم مصادیق رفتارهای خلاف شأن قضاوت با استناد به قانون نظارت بر رفتار قضات مصوب مهر ۱۳۹۰ و آیین نامه آن عبارتند از:

استعمال الفاظ نامناسب با شأن قضایی، تندخویی نسبت به مراجعین یا همکاران دفتری و قضایی، استفاده از لباس نامناسب و غیرمتعارف در ملاء عام یا محل کار، ارتباط نامتعارف با طرف پرونده وکلا یا کارشناسان، همنشینی با افراد ناباب و کسانی که دارای سوء شهرت هستند.

وفق ماده ۱۷ قانون نظارت بر رفتار قضات، مجازات انتظامی رفتار خلاف شأن قاضی به ترتیب عبارتند از:

انفصال موقت از خدمت قضایی، خاتمه خدمت از طریق بازنشستگی یا باز خرید خدمت، تبدیل به وضعیت اداری و انفصال دائم از خدمت قضایی

مبانی و ادله‌ی متعدد فقهی - حقوقی بر لزوم رعایت شأن شغلی دلالت دارند از جمله:

حکم عقل مبنی بر وجوب دفع ضرر محتمل و قیاس اولویت، تنافی با مروءت، قاعده نظم، اصل حاکمیت قانون و اصل برابری افراد در مقابل قانون، قاعده لاضرر و مصلحت و عرف اداری

پیشنهادها

جهت تبیین و تعیین رفتار خلاف شأن و کلا و قضات و ممانعت از ارتکاب این رفتارها، پیشنهاد می شود:

۱. کارگروه ویژه که اعضای آن آشنا به عرف مسلم قضات و دستگاه قضا و وکالت باشند جهت تشخیص مصادیق رفتار خلاف شأن در زمانها و مکانهای مختلف تشکیل شود.

این کارگروه همچنین وظیفه تشخیص رفتار خلاف شأن که بر اساس ضرورت یا به مقتضای مصالح عمومی سازمان بوده و مسئولیت آن بعهدہ سازمان است را بعهدہ دارد.

۲. اصلاح ادواری مجازاتها و تعیین مجازاتهای بازدارنده انتظامی جهت پیشگیری از وقوع رفتارهای خلاف شأن.

۳. ارائه خدمات آموزشی متناوب و متناسب به وکلا و قضات جهت آشنایی با شئون شغلی و قوانین و مقررات شغلی آنان.

منابع

ابن بابويه (محمد بن علی) (۱۳۶۲ش)، **الخصال**، تهران، نشر جاویدان.

..... (۱۳۶۳ش)، **من لا یحضره الفقیه**، ج ۱، قم، مؤسسه النشر الاسلامی.

ابن عاشور تونسلی، محمد الطاهر (۱۹۸۴م)، **التحریر و التنویر**، ج ۷، تونس، الدار التونسیه للنشر.

اسماعیل بن عباد (۱۴۱۴ق)، **المحیط فی اللغه**، بیروت، عالم الکتب.

انصاری، ولی الله (۱۳۹۰ش)، **کلیات حقوق اداری**، ج ۹، تهران، انتشارات میزان.

بجنوردی، سید محمد (۱۴۰۱ق)، **القواعد الفقهیه**، ج ۱، تهران، مؤسسه عروج.

بحرانی، یوسف بن احمد (۱۳۶۹ق)، **الحدائق الناظره**، ج ۱۲، قم، دفتر انتشارات اسلامی.

جعفری لنگرودی، محمد جعفر (۱۳۹۱ش)، **مبسوط در ترمینولوژی حقوق**، ج ۵، تهران، انتشارات گنج دانش.

حر عاملی، محمد بن حسن (۱۳۷۲ش)، **وسائل الشیعه**، ج ۵، تهران، نشر اسلامیه.

حکیم، محسن (۱۴۱۶ق)، **مستمسک العروه**، ج ۹، قم، دار التفسیر.

راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲ق)، **المفردات**، بیروت، دارالشامیه.

رضایان، علی (۱۳۸۱ش)، **مبانی مدیریت رفتار سازمانی**، تهران، انتشارات سمت.

زییدی، محمد مرتضی (۱۳۴۴ق)، **تاج العروس**، ج ۱۸، بیروت، دارالهدایه.

سبزواری، محمد باقر (۱۳۶۴ق)، **ذخیره المعاد**، ج ۲، قم، مؤسسه آل البیت.

سبزواری، سید عبد الاعلی (۱۳۸۸ق)، **مهذب الاحکام**، ج ۱۱، قم، دارالتفسیر.

سلطانی، عباسعلی (۱۳۹۱ش)، **مبانی فقهی نهاد اعاده حیثیت**، فصلنامه مطالعات فقه و حقوق اسلامی، شماره ۶ صص ۸۳ تا ۱۰۸.

سیدرضی (۱۳۸۷ق)، **نهج البلاغه**، تهران، نشر الهادی.

- طباطبایی، سید محمد حسین (۱۳۹۳ش)، **المیزان**، بیروت، مؤسسه الاعلمی.
- طوسی، محمد بن حسن (۱۳۶۴ق)، **التهذیب**، ج ۱، تهران، دار الکتب الاسلامیه.
- عاملی، محمد بن علی (۱۴۱۱ق)، **مدارک الاحکام**، ج ۵، مشهد، مؤسسه آل البیت.
- عمید زنجانی، عباسعلی (۱۳۷۷ش)، **فقه سیاسی**، تهران، نشر امیر کبیر.
- عمید زنجانی، عباسعلی؛ موسی زاده، ابراهیم (۱۳۸۹ش)، **نظارت بر اعمال حکومت و عدالت اداری**، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- فضل الله، سید محمد حسین (۱۴۱۹ق)، **تفسیر من وحی القرآن**، ج ۱۴، بیروت، دارالملاک.
- کاتوزیان، ناصر (۱۳۷۹ش)، **کلیات حقوق**، تهران، شرکت سهامی انتشار.
- (۱۳۸۳ش)، **مبانی حقوق عمومی**، تهران، نشر میزان.
- کاشف الغطاء، حسن (۱۴۲۲ق)، **انوار الفقاهه**، نجف، نشر کاشف الغطاء.
- کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۹۳ق)، **الکافی**، ج ۷، تهران، دارالتقلین.
- مؤتمنی، منوچهر (۱۳۷۳ش)، **حقوق اداری**، تهران، انتشارات سمت.
- (۱۳۸۵ش)، **حقوق اداری تطبیقی**، تهران، انتشارات سمت.
- مجلسی، محمد باقر (۱۳۶۸ق)، **بحار الانوار**، ج ۲۳، بیروت، دار احیاء التراث العربی.
- مجلسی، محمد تقی (۱۴۰۶ق)، **روضه المتقین**، ج ۳، قم، نشر کوشان پور.
- محسنی، مرتضی (۱۳۷۵ش)، **دوره حقوق جزای عمومی**، ج ۲، ج ۱، تهران، گنج دانش.
- محقق کرکی، علی بن حسین (۱۴۱۱ق)، **جامع المقاصد**، ج ۲، قم، مؤسسه آل البیت.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۰ش)، **قواعد فقه**، ج ۱، قم، مدرسه امام علی (ع).
- موسی زاده، ابراهیم (۱۳۹۱ش)، **حقوق اداری**، تهران، انتشارات دادگستر.

- نجفی، محمدحسن (۱۳۶۲ق)، **جواهر الکلام**، ج ۱۵، بیروت، دار احیاء التراث العربی.
- نراقی، احمد (۱۳۴۸ق)، **معراج السعاده**، ج ۲، تهران، حوزه علمیه اسلامی.
- نراقی، ملا مهدی (۱۳۸۶ق)، **جامع السعادات**، ج ۱، قم، نشر اسماعیلیان.
- نوری، حسن (۱۳۶۶ق)، **مستدرک الوسائل**، ج ۹، قم، مؤسسه آل البيت.

References

- Ibn Baboyeh (Mohammed bin Ali) (1362), Al-Khasal, Tehran, Nahrjavidan.
- (1363), Man La Yahdrah al-Faqih, Qom, Al-Nashar al-Islami Institute.
- Ibn Ashour Tounsi, Muhammad al-Tahir (1984), Al-Tahrir and Al-Tanweer, Tunisia, Al-Dar al-Tunsi publishing house.
- Ismail Ibn Ebad (1414), Al-Muhait Fi Al-Lagheh, Beirut, Aalam Al-Katb.
- Ansari, Valiullah (1390), Generalities of Administrative Law, Chapter 9, Tehran, Mizan Publications.
- Bejnordi, Seyyed Mohammad (1401), al-Qa'ama al-Fiqhiyyah, Tehran, Aruj Institute.
- Bahrani, Youssef bin Ahmad (1369), Al-Hadaeq Al-Nazareh, Qom, Islamic Publications Office.
- Jafari Langroudi, Mohammad Jaafar (1391), Expanded in Legal Terminology, Volume 5, Tehran, Ganj Danesh Publications.
- Hiraamili, Mohammad bin Hassan (1372), Waseel al-Shi'a, Tehran, Neshar Islamiya.
- Hakim, Mohsen (1416), Mustamsk al-Arwa, Qom, Dar al-Tafsir.

Ragheb Esfahani, Hossein bin Mohammad (1412), al-Mufardat, Beirut, Dar al-Shamiya.

Rezaeiyan, Ali (2012), Fundamentals of Organizational Behavior Management, Tehran, Samt Publications.

Zubeidi, Mohammad Morteza (1344), Taj al-Aros, Beirut, Dar al-Hidayeh.

Sabzevari, Mohammad Baqer (1364), Al-Maad Repository, Qom, Al-Al-Bait Institute.

Sabzevari, Seyyed Abd al-Ali (1388), Mahzab al-Ahkam, Qom, Dar al-Tafseer.

Soltani, Abbas Ali (2013), Jurisprudential foundations of the Institution of Restoring Dignity, Islamic Jurisprudence and Law Studies Quarterly, No. 6, pp. 83-108.

Seyed Rezi (2007), Nahj al-Balagheh, Tehran, Neshar El Hadi.

Tabatabaei, Seyyed Mohammad Hossein (2013), Al-Mizan, Beirut, Al-Alami Institute.

Tusi, Mohammad bin Hassan (1364), Al-Tahdhib, Tehran, Dar Al-Katb al-Islamiya.

Ameli, Mohammad Bin Ali (1411), Madarak al-Ahkam, Mashhad, Al-Al-Bayt Institute.

Omid Zanjani, Abbas Ali (1377), political jurisprudence, Tehran, Neshramir Kabir.

Omid Zanjani, Abbas Ali; Mousizadeh, Ebrahim (1389), Supervision of Government Practices and Administrative Justice, Tehran, Tehran University Press.

Fazlullah, Seyyed Muhammad Hossein (1419), Tafseer Man Wahi Al-Qur'an, Beirut, Darul Mulak.

Katoozian, Nasser (1379), General Law, Tehran, publishing company.

-(1383), Basics of Public Law, Tehran, Nash Mizan.
- Kashif al-Ghita, Hassan (1422), Anwar al-Faqaha, Najaf, Kashif al-Ghita Publishing.
- Kilini, Mohammad bin Yaqub (2013), Al-Kafi, Tehran, Dar al-Saqlain.
- Motamani, Manochheher (1373), Administrative Law, Tehran, Samit Publications.
-(1385), Comparative Administrative Law, Tehran, Samit Publications.
- Majlisi, Mohammad Baqir (1368), Bihar Al-Anwar, Beirut, Dar Ihya al-Tarath al-Arabi.
- Majlisi, Mohammad Taghi (1406), Rozeh Al-Motaqeen, Qom, Nharkoshanpur.
- Mohseni, Morteza (1375), General Criminal Law Course, Volume 2, Chapter 1, Tehran, Ganj Danesh.
- Mohagheq Karki, Ali bin Hossein (1411), Jame Al-Maqassed, Qom, Al-Al-Bait Institute.
- Makarem Shirazi, Nasser (1370), Jurisprudence Rules, Qom, Imam Ali School.
- Musa Zadeh, Ebrahim (2013), Administrative Law, Tehran, Dadstar Publications.
- Najafi, Mohammad Hassan (1362), Javaher Al-Kalam, Beirut, Dar Ihya Al-Trath al-Arabi.
- Naraghi, Ahmed (1348), Meraj Al-Saadah, Tehran, Islamic Theological Field.
- Naraghi, Molla Mahdi (2006), Jame al-Saadat, Qom, Ismailian Publishing House.
- .Nouri, Hassan (1366), Al-Wasail Institute, Qom, Al-El-Bait Institute