



برگزیده‌ای از نتیجه بازرسی محاکم تجدید نظر

قسمت آخر

کاری از آقایان «وصالی، یوسف زاده و کاظمی» قضات تجدید نظر

از لابلای پرونده‌ها

رونگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
انجام دهنده کارگاه مطالعاتی
انجام دهنده کارگاه مطالعاتی

بخش سوم - پیشنهادها

با توجه به مشکلاتی که فوقاً (در شماره‌های قبل) ذکر شد و حاصل بررسی بخش کوچکی از قوه قضائیه است این هیئت معتقد است این گزارش به عرض همکاران محترم برسد و علاوه بر آن موارد زیر را به عنوان پیشنهاد اعلام می‌دارد و امیدوار است، اجرای آنها در بهتر شدن وضع مؤثر باشد.

۱- تشکیل پرونده علمی برای قضات

کار قضات علاوه بر فنی بودن، جنبه علمی هم دارد کما این که یکی از موضوعات قابل مطالعه در دانشکده‌های حقوق دنیا بررسی آراء دادگاههاست و به قول معروف؛ «معنای قانون در دادگاه معلوم می‌شود» و رأی دادگاه تجلی عدالت قانون است تا جایی که بنیاد یکی از بزرگترین نظامهای قضائی دنیا بیشتر از قانون، بر آراء دادگاهها استوار است^{۱۸} با توجه به اهمیتی که دین اسلام و کل جامعه بشری بر

به نظر می‌رسد که برای هر یک از قضات، پرونده علمی تشکیل شود و پیشرفت‌های قضات از جهت علمی اعم از طی دوره‌های تحصیلی بالاتر، تألیفات و تصنیفات، انتشار مقالات و صدور آراء در طول خدمتشان در این پرونده ثبت گردد و این پرونده یکی از مبانی اصلی ارتقاء مقام قضائی و هر نوع پاداش مالی و استفاده از امکانات رفاهی و امتیازهای شغلی باشد. به نحوی که قضائی بدانند که تنها راه ماندن و پیشرفت در قوه قضائیه، سعی و تلاش علمی و درستکاری است.

۲- بهبود وضع معیشت

صرفنظر از تعارفات، انگیزه اصلی که انسان را وادار به کار می‌کند، تأمین زندگی است و تأمین زندگی متعارف با درآمد کافی ممکن است. وقتی که انسان برای تأمین هزینه زندگی متعارف در تنگنا باشد یا درصد قابل توجهی از نیروی فکری و جسمی او

قضاوت صحیح و عادلانه قائل است از قوه قضائیه انتظار می‌رود که بر ماهیت و کیفیت کار قضات به صورتی منظم، سامان یافته و مستمر نظارت کند و همواره کیفیت را به عنوان مهمترین عامل در پیشرفت قضائی از جهت احراز درجات و مقامات قضائی مدنظر قرار دهد و سیاستی اتخاذ نماید که قضات برای کار علمی انگیزه پیدا کنند. ظاهراً قوه قضائیه نیز چنین تصمیمی دارد ولی برنامه عملی مدون و منظم برای اجرای این سیاست ندارد. البته شرکت در کلاس‌های بازآموزی که در سال‌های اخیر رسم شده است، بی‌تأثیر نیست ولی اساساً شرکت در کلاس برای عموم نه تنها جاذبه‌ای ندارد قدری هم شاید نامطلوب باشد. به نظر می‌رسد اتخاذ سیاستی که در خود قضات برای ارائه کار بهتر و برای مطالعه بیشتر انگیزه به وجود بیاورد، شاید مؤثرتر باشد. بنابراین برای سامان دادن و اجرای این سیاست چنین

کشورها، رسمی برای گردآوری آراء دادگاه‌ها وجود ندارد. و از قوه قضائیه انتظار می‌رود عاجلاً در راه تأمین این کمبودها برنامه ریزی کند و گام بردارد.

۵- آفات قضاء

آفات قضاوت بسیار است و هر کدام از آنها که گریبان گیر قاضی شود، نتیجه‌اش ظلم است. اگر رأی قاضی مبتنی بر ترس باشد، اگر رأی قاضی مبتنی بر غرور باشد، اگر رأی قاضی مبتنی بر جاه‌طلبی باشد، اگر رأی قاضی مبتنی بر شهرت‌طلبی باشد، اگر رأی قاضی مبتنی بر عقده باشد، اگر رأی قاضی مبتنی بر رفاقت باشد، اگر رأی قاضی مبتنی بر تعصب باشد، اگر رأی قاضی مبتنی بر جهل باشد، اگر رأی قاضی مبتنی بر حساسیت باشد و بالاخره اگر رأی قاضی مبتنی بر احساسات باشد، اثر وضعی آن در زندگی اجتماعی با موردی که رأی قاضی مبتنی بر ناپاکی مالی یا ناپاکی اخلاقی است فرقی ندارد. در تمام موارد در حق خلق خدا ظلم کرده و پایه‌های اعتماد عمومی را سست کرده و هرج و مرج و ناامنی حقوقی و قضائی ایجاد کرده است. ولی عملاً آنچه که تاکنون تجربه شده، این است که دستگاه نظارتی قوه قضائیه نسبت به دو مورد اخیر حساسیت نشان داده و در موارد دیگر حساسیتی شایسته نداشته است. البته دو مورد اخیر قبیح‌تر است ولی یکی از مهمترین اهداف ما انتظام امور دنیوی خودمان است؛

از اداری و قضائی به روز نیست و مبانی آموزش آنان غالباً متفاوت و تجربی است. در مورد قضاوت مدتی است که برنامه‌های آموزشی در حال اجراست و همان گونه که قبلاً گفته شد به موازات آن باید با اتخاذ سیاست‌هایی در آنها انگیزه درونی برای ارتقاء سطح علمی و تجربی شان به وجود آید. در بخش اداری با توجه به این که کار مدیران دفترها تا حدی جنبه قضائی هم دارد، شایسته است دوره‌های آموزشی مستمر وجود داشته باشد که مدیران دفترها را با وظایفشان و همچنین با مسائل جنبی قضاء، بیشتر آشنا سازد و شرط تصدی مدیریت دفتر دادگاه طی دوره آموزشی خاص باشد تا هم دفتر دادگاه بهتر اداره شود و هم کارکنان دیگر دفتر زیر نظر مدیر دفتر آموزش دیده کار یاد بگیرند و معلومات آنان یکدست تر شود.

۴- بهبود امکانات و تجهیزات

امکانات و تجهیزات دادگستری نه تنها از اشیاء و نظائر خود در کشورهای پیشرفته دنیا فاصله دارد، از ادارات دیگر نیز کمتر است. اکثر اتاق‌هایی که قضاوت در آنها به دادرسی اشتغال دارند برای دادگاه طراحی نشده‌اند. اغلب دادگاه‌ها فاقد منشی مستقر به منظور ثبت صورت محاکمات هستند و همان گونه که قبلاً نیز اشاره شده، صورت جلسه‌ها را خود قضاوت و آن هم اغلب به صورت املائی می‌نویسند. دادگاه‌ها فاقد محل خاص برای وکیل و طرفین و همراهان هستند و اگر تعداد طرفین بیشتر باشد برای نشستن همه جا وجود ندارد. اگر کسی برای کارآموزی به دادگاه معرفی شود، عملاً شانس زیادی برای آموزش ندارد.

کارکنان اداری فاقد جای مناسب و فضای کافی هستند. برای بایگانی پرونده‌ها کمبود تجهیزات کافی وجود

صرف کارهای جنبی برای جبران کسری درآمد می‌شود یا آلوده به فساد مالی می‌گردد و یا این که یأس و بدبینی بر او غلبه می‌کند که نتیجه آن بی‌علاقه بودن به کار و تقلیل کارایی است.

واقعیت تلخ این است که حقوق کارکنان دادگستری خصوصاً کارکنان اداری برای تأمین هزینه زندگی متعارف آنان کافی نیست و این مشکل تمام فعالیت‌های آنان را تحت الشعاع قرار داده است و از این جهت نمی‌توان بر آنان خرده گرفت. البته این یک بحث کلی است و در همین شرایط نامساعد هم هستند کسانی که در نهایت وارستگی و بی‌نیازی و صداقت و جدیت به کار خود ادامه می‌دهند، ولی از همه نمی‌توان چنین انتظاری داشت. این در حالی است که هم اسلام بر تأمین زندگی کسانی که دست‌اندر کار عدالت هستند، تأکید نموده و هم سیره عقلا بر این جاری است. کما اینکه ریاست محترم دادگستری استان نیز در سفر به خارج از کشور در مورد وضع معیشت اعضاء دادگستری تحقیق فرموده بودند. و این ناشی از درک حساسیت و خطیر بودن این کار است.

دادگاه‌ها اساس قوه قضائیه و حساس‌ترین بخش آن هستند و سایر قسمت‌های قوه قضائیه برای این منظور به وجود آمده‌اند که فی‌المثل یک دادگاه بگوید حکمت بذالک. در مقام تشبیه می‌توان گفت که دادگاه‌ها همانند خطوط اول جبهه هستند که عملاً درگیر شده‌اند. بنابراین شایسته است که قوه قضائیه عنایتی خاص و شایسته به حساس‌ترین و اصلی‌ترین بخش خود داشته باشد و کسانی را که در دادگاه‌ها کار می‌کنند، اعم از قضائی و اداری، از نظر مالی تأمین نماید به نحوی که خدمت در دادگاه‌ها امتیازی مهم و برعکس محرومیت از خدمت در دادگاه، عقوبت محسوب شود و وضعیتی به وجود آید که انگیزه‌های بسیار قوی برای خدمت در دادگاه ایجاد شود. با اتخاذ سیاست‌های صحیح شایسته‌ترین‌ها برای خدمت در دادگاه‌ها برگزیده شوند و کسانی که این توفیق را به دست آورده‌اند، سعی کنند با خدمت بهتر موقعیت خود را حفظ کنند.

البته قابل درک است که هر افزایش حقوقی صرفنظر از مشکلات اداری و فنی و مالی اثر توری هم دارد که در مدتی کوتاه اثر افزایش را خنثی می‌کند ولی به نظر می‌رسد، برای قوه قضائیه این امکان وجود داشته باشد که اولاً بخشی از هزینه‌های متعارف زندگی کارکنان دادگاه‌ها را هر ماه و مستمراً به صورت غیر نقدی و با تحویل کالاها یا اساسی تأمین نماید. ثانیاً کسری هزینه زندگی کارکنان را حتی المقدور با پرداخت، تحت عنوان اضافه‌کار یا هر عنوان دیگری که مقررات اجازه می‌دهد، جبران نماید. شایسته تأکید است که هر عنایتی از این جهت بشود لازم است بدون تبعیض در حق کلیه کسانی باشد که در دادگاه‌ها کار می‌کنند.

۳- آموزش

من حیث المجموع سطح آموزش کارکنان اعم



ندارد. در شرایطی که حتی مؤسسات تخلیه چاه نیز مجهز به رایانه شده‌اند، دفترهای دادگاه‌ها فاقد رایانه برای ثبت اطلاعات و پاسخگویی سریع هستند. تجهیزات چاپ دادنامه‌ها کافی نیست و اغلب چند روز طول می‌کشد که پس از صدور رأی، دادنامه آماده شود. دفترهای دادگاه فاقد محل کافی و مناسب برای مطالعه پرونده توسط اصحاب دعوا و وکلای آنها هستند. اغلب مجتمع‌ها فاقد کتابخانه برای گردآوری کتاب‌ها و متون قانونی و آراء دیوان کشور، روزنامه رسمی، مجلات حقوقی و آراء دادگاه‌ها به منظور استفاده قضاوت و کارکنان و کارآموزان و دانشجویان هستند. برخلاف روش جاری در اغلب

بنابراین، بدون اینکه قبح دو مورد اخیر را انکار کنیم، شایسته است که برای سایر موارد هم حساسیتی شایسته داشته باشیم.

پاورقی:

- ۲۸- نظام معروف به کامن لا (common law) که در آمریکا، کانادا، انگلستان، استرالیا و کشورهای دیگر سابقاً مستعمره انگلستان بودند مانند هندوستان حاکم است.
- ۲۹- به نقل از خود ایشان در ذکر جریان سفرشان به سوئیس و استفسار در مورد حقوق کارکنان دادگستری که تحسین خود ایشان را برانگیخته بود.