

صادر کرده است، لذا تقاضای نقض رأی شماره ... مورخ ... را دارد. مشتکی‌عنه به شرح لایحه دفاعیه اظهار داشته است رسیدگی هیات مطابق موازین قانون است. دیوان با بررسی مدارک ابرازی از جمله شکایت شاکی و دفاعیه طرف شکایت، ادعای مطروحه را مقرون به صحت تشخیص داده زیرا به استناد مواد ۲، ۳، ۳۴ و ۱۴۸ از قانون کار استدلال در رأی هیات وجود ندارد، تحقیقات موضوع ماده ۱۰۱ از قانون کار نیز دیده نمی‌شود. و رسیدگی هیات دارای اشکال قانونی است، لذا حکم به ورود شکایت و نقض رأی معترض‌عنه و ارجاع امر به هیات عمومی هم‌عرض، جهت رسیدگی مجدد، صادر و اعلام می‌کند. این رأی برابر مواد ۷ و ۱۳ قانون دیوان عدالت اداری صادر گردیده و قطعی می‌گردد».

۲. تحلیل و بررسی رأی

دیوان عدالت اداری عالی‌ترین مرجع رسیدگی‌کننده به شکایات و تظلمات مردم از قوه مجریه محسوب می‌شود. در این راستا حجم وسیعی از شکایات مردم نزد دیوان عدالت اداری شکایت کارگران از آرای هیات‌های حل اختلاف کار است. هرچند بر سر ماهیت مراجع حل اختلاف کار، اختلاف نظر وجود دارد به طوری که برخی مراجع مذکور را مراجع قضایی، برخی مراجع شبه‌قضایی و برخی دیگر مراجع اختصاصی اداری شبه‌حقوقی می‌دانند اما در هر حال قانون دیوان عدالت اداری (مصوب ۱۳۹۲)، صلاحیت ورود به پرونده‌هایی را که یک سوی آن مراجع مذکور هستند، به دیوان عدالت اداری اعطاء نموده است. طبق بند ۲ ماده ۱۰ قانون دیوان عدالت اداری (مصوب ۱۳۹۲)، رسیدگی به اعتراضات و شکایات مردم از آراء و تصمیمات قطعی هیات‌های رسیدگی به تخلفات اداری و کمیسیون‌هایی مانند کمیسیون‌های مالیاتی، هیات حل اختلاف کارگر و کارفرما، کمیسیون موضوع ماده ۱۰۰ قانون شهرداری‌ها منحصرأً از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها در صلاحیت دیوان عدالت اداری است. بنا بر این رسیدگی به آراء مراجع حل اختلاف کار نیز یکی از مواردی است که در صلاحیت دیوان می‌باشد. نکته مهم در این خصوص توجه به قید آخر بند مزبور است. این قید که آراء مراجع مزبور به دلیل مخالفت با قانون و مقررات، قابلیت رسیدگی در دیوان را دارند نه به هر دلیل، لذا

لزوم مستدل بودن آرای مراجع حل اختلاف کار

فروغ حیدری*

۱. وقایع پرونده

شاکی که در پست نگهبانی سپاه مشغول بوده براساس رأی هیات حل اختلاف کار محکوم شده است. وی دادخواستی به خواسته نقض رأی مرجع مزبور به دیوان عدالت اداری تقدیم نموده است. دادخواست پس از ثبت در شعبه ۱۸ دیوان عدالت اداری مورد رسیدگی قرار گرفت. شعبه مذکور پس از بررسی پرونده و أخذ دفاعیه طرف شکایت، ختم رسیدگی را اعلام و به شرح ذیل به صدور رأی مبادرت نموده است.

مشخصات رأی^۱

شماره دادنامه: ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۸۰۳۸۳۸۱۳

تاریخ دادنامه: ۱۳۹۱/۱۰/۱۷

طرف شکایت: مرجع حل اختلاف کار

موضوع شکایت و خواسته: نقض رأی هیات حل اختلاف کار

مرجع رسیدگی: شعبه ۱۸ دیوان عدالت اداری

رأی دیوان عدالت اداری: «شاکی اظهار داشته است مشتکی‌عنه به ایام اشتغال وی که از سپاه دستمزد دریافت می‌کرده و به صورت نگهبان مشغول بوده، توجه ننموده و برخلاف قانون و اصول دادرسی، حکم به محکومیت وی را

* دانشجوی دکتری حقوق عمومی دانشگاه علوم تحقیقات تهران

foroogh2007@yahoo.com

۱. مجموعه آراء قضایی شعب دیوان عدالت اداری، فصلنامه مطالعات آراء قضایی، تهران، پژوهشگاه

قوه قضاییه، (بهار ۱۳۹۴): ص ۲۵.

دیوان در صورت وجود قید مزبور در دادخواست شاکی، به خواسته وی رسیدگی نموده در صورت موجه دانستن خواسته شاکی، رأی را نقض و در غیر این صورت تأیید می‌نماید. قابل ذکر است که رسیدگی دیوان در این خصوص ماهوی نبوده و صرفاً رسیدگی شکلی می‌باشد. با توجه به مطالب مذکور به نقد رأی دیوان عدالت اداری پیرامون پرونده فوق‌الذکر می‌پردازیم:

۱- همان‌طور که در مقدمه اشاره شد شاکی که در پست نگهبانی مشغول به کار بوده از آراء مرجع حل اختلاف شکایت کرده است. علت شکایت و اعتراض وی نیز عدم توجه هیات مزبور به مدت ایام اشتغال وی و مخالفت حکم هیات مزبور با قانون و اصول دادرسی می‌باشد. دیوان عدالت اداری نیز با مطالعه پرونده، ایراداتی را بر رأی هیات حل اختلاف کار وارد دانسته است. ایراداتی که در نهایت موجبات نقض رأی هیات مزبور را فراهم آورده است. دیوان به استناد موادی چند از قانون کار، از یک سو رأی هیات را یک رأی غیرمستدل می‌داند و از سوی دیگر خالی از اتکا به تحقیقاتی می‌داند که طبق ماده ۱۰۱ قانون کار الزامی بوده است، لذا دیوان، رسیدگی هیات حل اختلاف کار را غیرقانونی تلقی کرده و در نهایت، رأی را قابل نقض دانسته و حکم به ورود شکایت و ارجاع پرونده به هیات عمومی هم‌عرض صادر نموده است. رأی دیوان یک رأی موجه و قانونی به‌شمار می‌رود؛ چراکه طبق ماده ۱۰ قانون دیوان عدالت اداری، رسیدگی به آرای هیات حل اختلاف کار در صورتی در صلاحیت دیوان است که آرای هیات‌های مزبور به علت مخالفت با قانون و مقررات، مورد اعتراض از سوی شاکی قرار گرفته باشند، لذا توجه و دقت دیوان به غیرمستدل بودن رأی هیات حل اختلاف مزبور و نیز نقض آن نشان از توجه دیوان به اصل مستدل بودن آراء به عنوان یکی از اصول اساسی دادرسی دارد. قابل ذکر است که موجه و مستدل بودن، از خصیصه‌های بارز تصمیمات اداری و آراء قضایی محسوب می‌شود. به‌طوری‌که قوانین مختلفی به این اصل مهم پرداخته‌اند. به‌موجب اصل ۶۶ قانون اساسی «احکام دادگاه‌ها باید مستدل و مستند به مواد قانون و اصولی باشد که

براساس آن حکم صادر شده است». و نیز برابر بند ۴ ماده ۲۹۶ قانون آیین دادرسی مدنی در رأی صادره باید «جهات، دلایل، مستندات، اصول و مواد قانونی که رأی براساس آنها صادر شده است» درج گردد. ماده ۲۳ قانون امور حسبی نیز افزوده است: «تصمیم دادرسی باید موجه و مدلل باشد». ماده ۹ قانون تشکیل دادگاه‌های عمومی و انقلاب نیز مقرر داشته «قررها و احکام دادگاه‌ها باید مستدل بوده و مستند به قانون یا شرع و اصولی باشد که بر مبنای حکم صادر شده است. تخلف از این امر و انشاء رأی بدون استناد، موجب محکومیت انتظامی خواهد بود»، چنانکه ماده ۱۵ قانون نظارت بر رفتار قضات (مصوب ۱۳۹۰/۷/۱۷) در بند ۱ خود «صدور رأی غیرمستند یا غیرمستدل» را موجب مجازات انتظامی درجه ۴ تا ۷ دانسته است.

هرچند از مراجع حل اختلاف صراحتاً با عنوان دادگاه یاد نمی‌شود اما همان‌طور که پیش‌تر بیان شد این مراجع از سویی به عنوان دادگاه‌های اداری نیز شناخته می‌شوند. صرف‌نظر از نام این مراجع، آنچه در واقع توسط مراجع مزبور صادر می‌شود نه تنها «رأی» نام دارد بلکه از نظر ماهوی نیز از آنجا که درصدد رفع اختلاف و رسیدگی است عمل قضاوت است، لذا مانند سایر آراء قضایی باید مستدل باشد در غیر این صورت آراء غیر قانونی تلقی شده که توسط دیوان عدالت اداری قابلیت نقض دارد.

علاوه بر قوانین مذکور به عنوان مبانی عام مستدل بودن آراء مراجع حل اختلاف، باید از میان مبانی خاص اصل «مستدل بودن آراء مراجع حل اختلاف»، به مبنایی موسوم به «آیین دادرسی کار» اشاره کنیم که در بهمن ماه سال ۱۳۹۱ به تصویب رسیده است. این آیین‌نامه به عنوان دستورالعملی برای اقامه و رسیدگی به دعاوی کار در بند ۳ ماده ۱۰۱، خود این‌گونه مقرر داشته است: پس از ختم رسیدگی، مرجع حل اختلاف باید در صدور رأی، خواسته را به تفکیک مشخص کند و نظر خود را به صورت مستدل اعلام دارد، لذا در این قانون صراحتاً اصل مستدل بودن آراء مراجع حل اختلاف به رسمیت شناخته



شده است. هرچند دادنامه مذکور مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۱۷ - یک ماه پیش از تصویب آیین دادرسی کار - صادر شده است، اما نشان از توجه قاضی رسیدگی کننده به اصل مستدل بودن آراء و تصمیمات مقامات قضایی و اداری به اتکاء شناسایی این اصل در رویه قانونی از یک سو و رویه های اداری از سوی دیگر دارد. لازم به ذکر است که تصویب «آیین دادرسی کار» و مقررانگاری «اصل مستدل بودن» در آن، قضات را برای استناد صریح به این اصل در رسیدگی به آراء مراجع حل اختلاف و لذا حمایت از مشمولین قانون کار بیش از پیش یاری نموده است.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی