

استناد به حقوق بنیادین و اصول کلی حقوق اداری در دعاوی کار در رویه شعب دیوان عدالت اداری

حامد نیکونهاد*

شبهم اورنگی**

چکیده

در نظام حقوقی ایران، دیوان عدالت اداری به‌عنوان مرجع قضایی، نظارت بر آرا و تصمیمات مراجع شبه‌قضایی را عهده‌دار است. اشخاص معترض به آراء این مراجع می‌توانند در شعب دیوان به هر مستندی که حقی مشروع و قانونی برای آن‌ها ایجاد کرده، استناد و احقاق حق کنند. این مقاله با روش تحلیل - رویه‌ای در رویه قضایی در پی پاسخ به این پرسش است که شعب دیوان عدالت اداری در مقام رسیدگی به آراء صادرشده در خصوص دعاوی کار چه مستنداتی را مدنظر قرار داده است. یافته‌های این تحقیق گویای آن است که شعب دیوان، صرف‌نظر از قوانین مدون، به حقوق بنیادین از جمله حق تجدیدنظرخواهی و حق مکتسبه افراد و اصول کلی حقوقی از قبیل اصل تناظر، اصل مستند و مستدل بودن آرا و اصل اطلاع یافتن طرفین از دادرسی از طریق ابلاغ صحیح استناد کرده و آراء مراجع حل اختلاف کار را در صورت عدم رعایت این مستندات نقض کرده است.

کلیدواژه‌ها: اصول کلی حقوقی، حقوق بنیادین، رویه قضایی دیوان عدالت اداری، مستندات شعب دیوان عدالت اداری، دعاوی کار.

مقدمه

در ایران مراجع دادرسی کار، هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف مقرر در ماده ۱۵۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۷/۲ مجلس شورای اسلامی و ۱۳۶۹/۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، موصوف به مراجع حل اختلاف یا مراجع حل اختلاف کار هستند. نهادهایی را که از آنها با عنوان کلی مراجع حل اختلاف در قانون کار مصوب ۱۳۶۹ یاد شده است، باید در مواد ۱۵۷، ۱۶۴ و ۱۶۶ (فصل نهم: مراجع حل اختلاف) و مواد ۱۴۲ و ۱۴۳ (فصل هفتم: مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار) این قانون جستجو کرد. منظور از هیأت‌های تشخیص و هیأت‌های حل اختلاف مراجعی است که رسیدگی بدوی و تجدیدنظر دعاوی کارگری و کارفرمایی را بر عهده دارند. با توجه به ماده ۱۵۷ قانون کار و بند ۲ ماده ۱ آیین دادرسی کار، مراجع حل اختلاف کار به دعاوی و اختلاف‌های کاری بین کارگر و کارفرما رسیدگی می‌نماید؛ یعنی در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف، طرفین دعوا، کارگر و کارفرما هستند و آنچه مورد ادعا و خواسته طرفین قرار می‌گیرد و موضوع دعوا نام دارد، ناشی از رابطه کار تابع است و رابطه کار تابع به وسیله قرارداد بین طرفین به وجود آمده است؛ البته قانون‌گذار با وضع قواعد و مقرراتی این رابطه خصوصی را تحت نظارت درآورده است؛ همین ویژگی حقوق کار است که میان حقوق خصوصی و حقوق عمومی در نوسان است؛ لیکن در هر حال با توجه به این که مراجع دادرسی کار، به دعاوی بین «مردم» (افراد حقوق خصوصی) یعنی دعاوی غیراداری رسیدگی می‌نماید و در نتیجه ماهیت دعاوی، قضایی است، شکایت از اداره و به عبارت دیگر دعاوی اداری در این مراجع قابل رسیدگی نیست (قبادی، ۱۳۹۳: ۴). رسیدگی نخستین و اتخاذ تصمیم در خصوص اختلافات ناشی از کار بین کارگر و کارآموز و کارفرما در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین این اشخاص و در صورت عدم سازش، از طریق هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف رسیدگی و حل و فصل خواهد شد. ماده ۱۵۷ قانون مذکور مراجع حل اختلاف فردی را مشخص کرده است. بدین ترتیب که هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما، کارگر و کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی و پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد در صورت

عدم سازش از طریق هیأت‌های تشخیص رسیدگی و حل‌وفصل می‌شود. هیأت‌های تشخیص در اختلافات فردی (موضوع ماده ۱۵۷) رأی صادر می‌کنند و در اختلافات جمعی نظر و پیشنهاد می‌دهند (موضوع ماده ۱۴۲ که نقش سازش دارند). مرجع رسیدگی به اعتراض هریک از طرفین اختلاف که در هیأت‌های تشخیص رسیدگی شده و منجر به صدور رأی یا نظر و پیشنهاد شده هیأت‌های حل اختلاف هستند. در واقع هیأت حل اختلاف، مرجع تجدیدنظر یا پژوهش آراء صادره از هیأت‌های تشخیص است. به عبارت بهتر هیأت تشخیص مرجع نخستین یا بدوی رسیدگی و هیأت حل اختلاف مرجع تجدیدنظر در اختلافات کارگری است. ماده ۱۵۹ نیز همین مطلب را بیان می‌کند. نکته این‌که رأی هیأت تشخیص در هر موردی که باشد مطلقاً قابل اعتراض و رسیدگی در هیأت حل اختلاف است و رأی این هیأت قطعی است. دیوان عدالت اداری مرجع فرجامی برای رسیدگی به اعتراضات نسبت به آراء قطعی صادرشده از مراجع حل اختلاف کار است. بنابراین هریک از طرفین دعوی که در مراجع حل اختلاف کار، رأی قطعی علیه آن‌ها صادر شده و محکوم شده‌اند (به استثناء واحدهای دولتی) می‌توانند به دیوان عدالت اداری علیه رأی صادرشده اعتراض کنند.

شعب دیوان مطابق بند ۲ ماده ۱۳ قانون دیوان مصوب ۱۳۸۵ «منحصراً از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آن‌ها» رأی صادرشده از سوی مراجع حل اختلاف کار را مورد بازنگری قضایی قرار می‌داد. با تصویب قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۰/۰۹/۲۲ مجلس شورای اسلامی و ۱۳۹۲/۰۳/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام، با توجه به ماده ۶۳ قانون مذکور، صلاحیت رسیدگی ماهوی برای رسیدگی به شکایت از آراء مراجع حل اختلاف موضوع بند ۲ ماده ۱۰ نیز به شعب دیوان اعطا شد. بدین ترتیب شعب دیوان عدالت اداری مطابق بند ۲ ماده ۱۰ و ماده ۶۳ پس از رسیدگی شکلی و عنداللزوم ماهوی، نسبت به نقض آراء قطعی صادرشده از مراجع حل اختلاف کار مبادرت می‌نماید. طرفین دعاوی کار در اعتراض به آراء مراجع حل اختلاف کار می‌توانند به هر مستندی که حقی مشروع و قانونی برای آن‌ها ایجاد کرده، استناد و احقاق حق کنند؛ هرچند آن مستند، قانون به معنای خاص نباشد و به عنوان مثال یک آیین‌نامه باشد.

بررسی پیشینه موضوع حاکی از آن است که نوشتاری که به صورت رویه‌ای و تحلیلی در پی استخراج مستندات آراء شعب دیوان عدالت اداری در خصوص دعاوی کار باشد وجود ندارد. کاوش در رویه قضایی و تحلیل نظام‌مند آراء شعب نیز، جنبه نوآورانه مقاله حاضر است.

در این مقاله به بررسی مستندات شعب دیوان عدالت اداری در دعاوی کار پرداخته می‌شود که در قسمت نخست مقاله استناد به حقوق بنیادین از جمله حق تجدیدنظرخواهی و حق مکتسبه افراد بررسی می‌شود؛ در قسمت دوم نیز به امکان استناد به اصول کلی حقوق با ذکر مصادیقی از جمله اصل تناظر، اصل مستند و مستدل بودن آرا و ابلاغ صحیح آرا برای طرفین با توجه به آراء صادر شده از شعب در این خصوص (تا تاریخ نگارش این اثر و در حدی که منتشر شده) پرداخته خواهد شد.

۱- استناد شعب دیوان به حقوق بنیادین در نقض آراء مراجع حل اختلاف کار

حقوق بنیادین در یک نظام از مجرای ساختارها و نهادهای سیاسی و حقوقی ظهور می‌کند و به حیات خود ادامه می‌دهد به نحوی که بهره‌مندی از حق‌ها در یک نظام اجتماعی - سیاسی مستلزم شناسایی حقوق بنیادین است که به عنوان یک حق مبنا تلقی می‌گردد (دبیرنیا، ۱۳۹۳: ۱۶۳). حاکمیت قانون منعکس‌کننده حق‌ها و آزادی‌های بنیادین شهروندان است و اقداماتی را که تأثیر منفی بر این حق و آزادی داشته باشد محدود می‌کند. امروزه حقوق بنیادین جایگاه برجسته‌ای در ادبیات حقوقی برخی از کشورها پیدا کرده است. حقوق بنیادین سلسله حق‌هایی هستند که اگر وجود نداشته باشند تعلق سایر حقوق و آزادی‌ها نیز ناممکن خواهد بود. در واقع هنجارهایی با ویژگی‌های جهان شمولی، ذاتی، فطری، غیرقابل سلب تحت عنوان حقوق بنیادین تلقی می‌شوند (گرچی ازندریانی، ۱۳۸۳: ۹). اصل قانونی بودن به قوانین موضوعه منحصر نمی‌شود، بلکه مراجع رسیدگی‌کننده موظف به رعایت «حق‌های فردی» هستند (هداوند و مشهدی، ۱۳۸۹: ۸۷). در ادبیات حقوقی و دکترین می‌توان مصادیقی یافت که در شمار حقوق بنیادین تلقی می‌شوند؛ مصادیقی از جمله حق اعتراض و رجوع به محاکم صالحه که علاوه بر شناسایی آن به عنوان یک حق بنیادین و اساسی برای شهروندان در قوانین و اسناد داخلی و بین‌المللی، در نظرات شورای نگهبان هم به این حق تصریح شده است. در

نظر شماره ۸۱/۳۰/۱۸۲۰ مورخ ۱۳۸۱/۰۸/۱۵ شورای نگهبان درخصوص طرح اصلاح قانون تشکیلات، وظایف و اختیارات شوراهای اسلامی کشور و انتخاب شهرداران مصوب ۱۳۷۵/۰۳/۰۱، مصوب ۱۳۸۱/۰۷/۱۷ مجلس شورای اسلامی این‌گونه بیان شده است: «چون مستفاد از تبصره ماده ۸۰ موضوع ماده ۵۹ مصوبه، سلب حق اعتراض و مراجعه به محاکم صالحه از کسی است که مدعی تضييع حقتش باشد، لذا تبصره مذکور مغایر اصول ۳۴، ۱۵۶ و ۱۵۹ قانون اساسی تشخیص داده شد» (پژوهشکده شورای نگهبان، ۱۳۹۳: ۹). همچنین حق برخورداری از مسکن متناسب با نیاز هر فرد و خانواده ایرانی از دیگر مصادیق حقوق بنیادین است که به لزوم رعایت و احترام به آن‌ها از سوی مراجع رسیدگی‌کننده در آراء متعدد دیوان عدالت اداری مورد تأکید قرار گرفته است (رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به ش ۵۷۷، ک پ ۸۱/۴۴۲ به تاریخ ۱۳۸۳/۱۱/۱۸ درخصوص ابطال عبارتی از ماده ۷ و تبصره ذیل ماده ۸ آیین‌نامه اجرایی فروش خانه‌های سازمانی مصوب ۱۳۶۶/۰۲/۰۹ هیأت وزیران؛ همین‌طور رأی شماره ۵۶۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ک پ ۱۱۸۸/۹۴ به تاریخ ۱۳۹۶/۰۶/۱۴ با موضوع ابطال بند ۵ دستورالعمل شماره ۲۸ معاونت روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مصوب ۱۳۹۶/۰۶/۱۴).

مستندات شعب دیوان عدالت اداری در نقض آراء مراجع حل اختلاف کار، علاوه بر قانون، حق‌های فردی هستند که در زمره حقوق بنیادین به‌شمار می‌روند. صیانت از این حقوق اغلب از طریق درج در قوانین اساسی کشورها تحت همین عنوان یا عناوین مشابه دیگر، انجام می‌پذیرد؛ اما نقش مراجع قضایی در تحکیم و حمایت از این حقوق نیز حائز اهمیت است. نمود برخی از حقوق بنیادین در آراء شعب دیوان، در رسیدگی به پرونده‌های مختلف را می‌توان مشاهده کرد که نشان می‌دهد دیوان عدالت اداری همواره دغدغه تضمین و تحکیم حقوق بنیادین را دارد.

۱-۱- حق تجدیدنظرخواهی

بر طبق اصل ۳۴ قانون اساسی، حق دادخواهی نزد مرجع قضایی صالح، حقی مسلم و غیرقابل سلب است. تجدیدنظرخواهی و بازبینی آرا و تصمیمات مراجع غیرقضایی یکی از اقتضانات حق دادخواهی شهروندان است که در نظرات متعددی

از شورای نگهبان قابل شناسایی است. از جمله نظر شماره ۱۵۰ مورخ ۱۳۷۴/۰۲/۰۶ مصوب ۱۳۷۴/۰۱/۲۰ مجلس شورای اسلامی که تبصره ۳ ماده ۱۳ را از این نظر که دلالت بر سلب حق دادخواهی و شکایت ماهوی به آراء هیأت مرکزی و هسته‌ها از معترضین دارد، مغایر اصل ۳۴ قانون اساسی اعلام کرده است.

حق تجدیدنظرخواهی به معنای حق بر یک بررسی اصیل و بدون عجله به پرونده است که شامل مسائل ماهوی و شکلی پرونده می‌باشد (هداوند و آفایی طوق، ۱۳۸۹: ۲۵۲). امکان رسیدگی مجدد و تجدیدنظرخواهی از آرا و احکام صادرشده توسط مراجع قضایی و اداری، خصوصاً مراجع حل اختلاف کار، یکی دیگر از اصولی است که در آراء دیوان مورد تأکید قرار گرفته است (هداوند و مشهدی، ۱۳۸۹: ۱۹۹). برای نمونه شعبه ۲۰ دیوان عدالت اداری ۹۲۰۹۹۷۰۹۵۵۴۰۰۶۳۹ به حق تجدیدنظرخواهی اشاره و سلب حق شکایت و اعتراض از کارگری که حقوق او پرداخت نشده را فاقد اعتبار می‌داند؛ چراکه سلب حق شکایت و اعتراض از کارگر علاوه بر این که ناقض حکم مقرر در بند ۲ ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری است، نقض اصل ۳۴ که دادخواهی را حق مسلم هر فرد دانسته و اصل ۱۵۹ قانون اساسی که دادگستری را مرجع رسمی تظلمات و شکایات اعلام کرده نیز می‌باشد (اداره انتشار رویه قضایی کشور، مجموعه آراء قضایی شعب دیوان عدالت اداری، بهمن ۱۳۹۲، ص. ۴۳۶). همین‌طور رأی صادرشده از هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به ش د ۸۶/۴۲۳، ک پ ۴۱۸/۸۴ مورخ ۱۳۸۶/۰۶/۱۸ در خصوص ابطال بخشنامه شماره ۱/۴۰۲ مورخ ۹/۵/۱۱۱۱/۰۱/۴۰۲ فرمانده نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران محرومیت از تظلم و تجدیدنظرخواهی به منظور احقاق حق را خلاف صریح احکام قانون‌گذار دانسته است. رأی شماره ۵۶۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری ک پ ۱۱۸۸/۹۴ به تاریخ ۱۳۹۶/۰۶/۱۴ برای تجدیدنظرخواهی به اصول حقوقی و رویه حاکم بر محاکم اشاره و بیان می‌کند که برای تجدیدنظرخواهی دلیلی ندارد از تجدیدنظرخواه خواسته شود تا مجدداً دادخواست تجدیدنظرخواهی تقدیم دادگاه کند. همین‌طور رأی شماره ۷۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به تاریخ

۱۳۹۶/۰۸/۰۲ ک پ ۹۵/۱۴۸۲ در خصوص ابطال بند ۲ بخشنامه ۸۵/۸۹/۱۰۳-۱۳۸۹/۰۱/۰۹ معاون طرح و توسعه شرکت مدیریت منابع آب ایران مبنی بر محدودیت پیمانکاران در اثر دعوی در مراجع قضایی علیه شرکت مدیریت منابع آب ایران؛ در این رأی به اصل ۳۴ قانون اساسی استناد و ایجاد محدودیت برای طرح دعوا را مغایر اصل ۳۴ اعلام کرده است).

۲-۱- حقوق مکتسبه افراد

حق ایجاد شده توسط قانون گذار که در حقوق عمومی «حق مکتسب» نامیده می‌شود، بنا به منشأ قانونی خود از طریق سایر نهادهای حاکمیتی قابل توسعه یا تحدید نبوده و تنها قانون گذار است که می‌تواند حقوق اعطایی خود را گسترش دهد، محدود نماید یا اساساً لغو کند (آگاه، ۱۳۸۹: ۴۲). در قوانین داخلی و رویه قضایی شعب دیوان عدالت اداری مفهوم حقوق مکتسب تعریف نشده است. اما در دکترین این حق این‌گونه تعریف شد: «حقی ناشی از قرارداد و قانون و در واقع امتیازی است که به اراده و اختیار صاحب حق، تملک شده و باید در مقابل تغییر قوانین، به عنوان حق مکتسب مورد حمایت قرار گیرد» (کاتوزیان، ۱۳۸۹: ۴۷). مفهوم حقوق مکتسب از جمله اصطلاحات حقوق خصوصی است؛ به همین خاطر هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در برخی از آراء، در پرتو فضای حقوق خصوصی حاکم بر این مفهوم، به حق مکتسبه شاکی استناد و نفی آن را موجب مغایرت با قانون تلقی کرده است. از جمله آراء شماره ۲۸-۳۱ هیأت عمومی مورخ ۱۳۸۰/۰۲/۰۲: «مفاد بخشنامه‌های شماره الف/۲۴۶ مورخ ۱۳۷۹/۰۱/۲۸ بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران و شماره ۰۴۴۳ مورخ ۱۳۷۹/۰۴/۱۴ بانک تجارت، مبنی بر افزایش نرخ سود تسهیلات اعطایی بانک مسکن به اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و قضات دادگستری به میزان ۱۸ و ۱۹ درصد در سال که براساس قراردادهای منعقد شده از تسهیلات مذکور با نرخ سود کمتری برخوردار شده‌اند، با عنایت به نفوذ و اعتبار شرایط قراردادهای خصوصی بین طرفین، موضوع ماده ۱۰ قانون مدنی و وحدت ملاک ماده ۴ آن قانون در باب عدم جواز عطف بماسبق شدن قوانین، نافی حق ثابت و مکتسب اشخاص مذکور و نتیجتاً مغایر قانون تشخیص داده می‌شود ...» (دیگر آراء صادر شده از هیأت عمومی که به حق مکتسبه استناد شده:

دش ۳۸۹، مورخ ۱۳۸۶/۰۶/۰۴ در خصوص ابطال بخشنامه اداره آموزش و پرورش شهرستان سقز؛ ش د ۲۰۱، مورخ ۱۳۹۰/۰۵/۱۷ در ابطال بخشنامه شماره ۲۰۰/۴۹۶۴ مورخ ۱۳۸۸/۰۲/۱۲ سرپرست امور نظام‌های جبرانی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور. رأی صادرشده از هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به ش د ۶۴۲ ک پ ۸۷/۳۲۸ مورخ ۱۳۸۷/۰۹/۲۴ اعلام کرده که حکم بازنشستگی نافی حق مکتسب قانونی زمان اشتغال به خدمت نیست.

حق مکتسب افراد جدای از مبانی قانونی موجود و به‌عنوان حقوقی بنیادین، در برخی از آراء شعب دیوان عدالت اداری در رابطه با آراء مراجع حل اختلاف کار مورد استناد قرار گرفته است. از جمله: رأی صادرشده از شعبه ۲۰ دیوان عدالت اداری، ش د ۱۱۹۵/۰۲/۰۹ مورخ ۱۳۹۲/۰۴/۲۹ در رابطه با اولویت در اخراج کارگران که با توجه به حق مکتسب کارگر ثابت و دائمی و با سابقه بالاتر، در صورت نیاز به تعدیل نیرو، نمی‌توان او را اخراج کرد (اداره انتشار رویه قضایی کشور، مجموعه آراء قضایی شعب دیوان عدالت اداری، تیر ۱۳۹۲: ۲۶۲؛ همچنین رجوع شود به رأی صادرشده از شعبه ۱۹ دیوان عدالت اداری، ش د ۱۲۰۶/۰۳/۲۹ مورخ ۱۳۹۲/۰۳/۲۹ در خصوص حق سنوات که شعبه آن را در زمره حقوق مکتسبه کارگر لحاظ کرده است، اداره انتشار رویه قضایی کشور، مجموعه آراء قضایی شعب دیوان عدالت اداری، خرداد ۱۳۹۲؛ یا دادنامه شماره ۱۸۰۰۶/۰۳/۲۹ مورخ ۱۳۹۲/۰۱/۱۴ که شعبه ترک کار توسط کارگر را موجب تضییع حقوق مکتسبه ناشی از اشتغال در ایام گذشته ندانسته است؛ همین‌طور رأی شعبه ۱۹ دیوان عدالت به شماره دادنامه ۱۲۰۶/۰۳/۲۹ مورخ ۱۳۹۲/۰۳/۲۹ در تاریخ ۱۳۹۲/۰۳/۲۹ حق سنوات را در زمره حقوق مکتسبه افراد تلقی کرده که در هر حال به کارگر تعلق می‌گیرد، اداره انتشار رویه قضایی کشور، مجموعه آراء قضایی شعب دیوان عدالت اداری، فروردین ۱۳۹۲).

البته شعب دیوان عدالت اداری در رسیدگی به پرونده‌های مختلف، برای تضمین حقوق مکتسبه افراد، به این حقوق استناد کرده که خود زمینه‌ساز اعمال و اعتلاء حقوق بنیادین نیز می‌باشد (آراء صادرشده از شعبه ۱ دیوان عدالت اداری، ش د ۳۸۲/۰۳/۲۹ مورخ ۱۳۹۳/۰۳/۳۱، در خصوص عدم موافقت با فراغت از تحصیل به استناد عدم رعایت دروس پیش‌نیاز که ناشی از اشتباه

کارشناسان دانشگاه بوده، برخلاف حقوق مکتسب و انتظار مشروع دانشجویان است، اداره انتشار رویه قضایی کشور، (مجموعه آراء قضایی شعب دیوان عدالت اداری، ۱۳۹۳: ۸۰)، در خصوص برقراری احکام هم‌طرزای طبق دستورالعمل اجرای ماده ۸ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب سال ۷۰ از طریق سازمان جنگل‌ها و مراتع کشور از تاریخ استحقاق درمورد یازده دوره از فارغ‌التحصیلان مدرسه عالی منابع طبیعی و بهره‌مند شدن از مزایای آن؛ رأی شعبه ۱۰ دیوان عدالت ش د ۲۲۱۵، ک پ ۸۰/۵ به تاریخ ۱۳۸۰/۱۲/۰۵ پرداخت حق بیمه کارگر را از جمله حقوق مکتسبه محسوب کرده است؛ رأی صادرشده از شعبه ۱۴ دیوان عدالت اداری به ک پ ۶۸/۹۱۹ و ش د ۹۴۲ مبنی بر این که دستورالعمل نمی‌تواند حقوق مکتسبه کارگران که از طریق قانون برقرار شده را ساقط نماید (محمدی همدانی، بی تا: ۱۶).

بنابراین استناد شعب دیوان به مصادیقی از حقوق بنیادین در آرائی که در رابطه با مراجع حل اختلاف کار صادر می‌کند، بیانگر تضمین این حقوق است. حق دادخواهی به‌عنوان یک حق مسلم و غیرقابل سلب، برای بازبینی آرا و تصمیمات مراجع حل اختلاف کار مورد تأکید شعب دیوان قرار گرفته است. همین‌طور استناد به حقوق مکتسبه افراد جدای از مبانی قانونی موجود و به عنوان یک حق بنیادین، خود زمینه‌ساز اعتلاء حقوق بنیادین در رسیدگی به آراء مراجع حل اختلاف کار است.

۲- اصول کلی حقوقی مستند شعب دیوان برای نقض آراء دعاوی کار

۲-۱- مفهوم و اعتبار اصول کلی حقوق اداری

اصول کلی حقوقی یکی از بنیادی‌ترین و در عین حال پیچیده‌ترین مفاهیم علم حقوق به شمار می‌آید. این اصول، پایه‌های ساختار حقوقی را تشکیل داده و بیانگر ارزش‌های حاکم بر یک نظام حقوقی هستند. قانون و رویه قضایی در مورد اصول کلی حقوق اداری و تعریف آن ساکت است. در کشورهایی که اقدام به تدوین اصول حقوق اداری در قوانین و مقررات مربوط به فرآیندهای اداری نموده‌اند، صرفاً به ذکر مصادیق این اصول بسنده شده است. در حقوق ایران نیز تعریف خاصی، حتی در سطح دکترین برای اصول حقوق اداری ارائه نشده است و آنچه ارائه گردیده تعریفی از «اصول کلی حقوق» است. در سطح دکترین در تعریف اصول حقوق اداری گفته شده: «هنجارهایی هستند که در رویه قضایی شکل گرفته و بر اداره و

روابط آن‌ها با شهروندان و اشخاص خصوصی، حکومت دارند. این اصول مسبوق به متن قانون نبوده و دارای ارزش برابر قانون هستند. لذا برای اداره لازم‌الاحترام هستند و رعایت آن‌ها در اقدامات آیین‌نامه‌ای ضروری است» (هداوند و مشهدی، ۱۳۸۹: ۲۷). برخی از اصول حقوق اداری را می‌توان در قوانین و مقررات یافت که به‌طور صریح یا ضمنی مورد توجه قانون‌گذار قرار گرفته است. اصول حقوق اداری در نظام حقوقی ایران، ناظر به مجموعه قوانین و رویه قضایی می‌باشد. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان بنیادی‌ترین قانون کشور در پاره‌ای از اصول به مصادیقی از اصول حقوقی اشاره کرده است. به‌عنوان نمونه اصل نوزدهم در بیان اصل بر خورداری مردم، از هر قوم و قبیله، از حقوق مساوی؛ اصل بیستم در مورد اصل حمایت یکسان قانون از زن و مرد؛ اصل بیست و دوم اصل لزوم احترام به جان، مال و حیثیت و حقوق افراد؛ اصل سی و ششم در خصوص اصل قانونی بودن مجازات؛ اصل سی و هفتم در مورد اصل برائت؛ اصل چهلم در مورد اصل منع سوءاستفاده از حق؛ اصل چهل و هفتم در خصوص اصل احترام به مالکیت شخصی. صرف‌نظر از این مصادیقی که بیان شد، اصلی در قانون اساسی وجود دارد که استناد به اصول حقوقی را برای دادگاه‌ها مجاز شمرده است. مطابق اصل ۱۶۶ قانون اساسی: «احکام دادگاه‌ها باید مستدل و مستند به مواد قانون و اصولی باشد که براساس آن حکم صادر شده است». مفهوم واژه «اصول» در اصل مزبور تا حدودی ابهام دارد و تاکنون شورای نگهبان تفسیری از این اصل ارائه نکرده است. به نظر می‌رسد منظور از کلمه «اصول» که در این اصل ذکر شده اصول کلی حقوق باشد که ریشه آن را باید در اصل قانونی بودن جستجو کرد (طاهری، ۱۳۹۵: ۲۷۸). با توجه به این اصل می‌توان گفت در نظام حقوقی ایران، اصول حقوقی مورد قبول واقع شده که می‌تواند مستند رأی محاکم قرار بگیرد. در واقع هدف قانون‌گذار این بوده که قضات دادگاه‌ها از صدور رأی بر مبنای احساس و اظهار نظر شخصی به هنگام قضاوت خودداری کرده و با استناد به مواد قانونی و بیان استدلال‌ات موجه، به حکم صادرشده جنبه علمی بخشد. مورد توجه قرار دادن اصول کلی حقوقی به استحکام آرا و شکل‌گیری رویه قضایی نیز کمک خواهد کرد. شکل‌گیری رویه قضایی بر مبنای اصول کلی حقوقی به‌ویژه در مواردی که قانون ساکت است یا دادگاه‌ها برای حل‌وفصل یک موضوع، مستند قانونی نمی‌یابند، می‌تواند راهگشا باشد.

در یک تفسیر ظاهری از اصل ۱۶۶ قانون اساسی ممکن است این‌گونه استدلال شود که منظور از «مواد قانونی» مندرج در این اصل، مواد قوانین عادی و منظور از «اصول»، مواد قانون اساسی که اصل خوانده می‌شود، باشد؛ بنابراین احکام دادگاه‌ها باید مستند به مواد قانون، اعم از عادی یا اساسی باشد.

ایرادی که بر این تفسیر می‌توان گرفت این است که این تفسیر بدون این‌که به هدف مقنن و روح حاکم بر اصل ۱۶۶ توجهی داشته باشد، تکیه بر ظاهر الفاظ دارد. به فرض هم که این تفسیر قابل قبول واقع شود و بپذیریم منظور از اصول، اصول قانون اساسی است، قانون‌گذار به‌طور غیرمستقیم اجازه استناد به اصول کلی حقوقی را به دادگاه‌ها داده است؛ چرا که برخی از اصول قانون اساسی، خود یک اصل کلی حقوقی است.

اطلاق واژه اصول را می‌توان ناظر به اصول نوشته و اصول نانوشته دانست و به این ترتیب «اصول» را در برابر «مواد قانونی» بیان کرد؛ بدین ترتیب که اصول مذکور در قانون خود ماده قانونی تلقی شده و در مقابل، واژه اصول را، ناظر به اصول نانوشته قرار داد؛ بنابراین اصل ۱۶۶ قانون اساسی را این‌گونه می‌توان تفسیر کرد که احکام دادگاه‌ها باید مستدل و مستند به مواد قانون، اعم از قواعد حقوقی و اصول حقوقی ذکرشده در قالب مواد قانونی و اصول حقوقی (نانوشته) باشد. به عبارتی اطلاق واژه اصول شامل قانون اساسی، اصول کلی حقوقی که منافاتی با قانون اساسی و موازین شرعی ندارد و اصول فقه هم می‌شود.

علاوه بر اصول مقرر در متن قانون اساسی، در برخی از قوانین و مقررات اداری، اصول کلی حقوق اداری به چشم می‌خورد. در نظام حقوقی ایران به دلیل آن‌که کد مدون حقوق اداری موجود نیست، این اصول به‌صورت پراکنده در قوانین و مقررات اداری وجود دارد. برای مثال ماده ۲۷ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۰۷/۰۸ در خصوص اصل برابری مردم در استفاده از خدمات عمومی در شرایط مساوی و ماده ۹۰ همین قانون در رابطه با اصل پاسخگویی به عموم مراجعین به‌طور یکسان است. همچنین قانون رسیدگی به تخلفات اداری مصوب ۱۳۷۲/۰۹/۰۷ در ماده ۷ به اصل بی‌طرفی اشاره دارد. بدین معنی که هیچ‌کس نمی‌تواند داور یا دادرس اختلافات خود با دیگران باشد. مطابق ماده مذکور وجود رابطه سببی یا نسبی تا درجه دوم از طبقه سوم بین اعضاء اصلی یا علی‌البدل هیأت‌های بدوی یا تجدیدنظر رسیدگی

به تخلفات و متهم، داشتن دعوی حقوقی یا جزایی اعضا با متهم یا ذی‌نفع بودن اعضاء در این دعوی و همچنین در صورتی که این اعضا متخلف یا مدعی تخلف باشند، حق رسیدگی و صدور رأی ندارند. ماده ۲۱ آیین‌نامه اجرایی این قانون اصل تکلیف هیأت‌های رسیدگی‌کننده به ارائه دلایل و مبانی تصمیم را بیان می‌کند. ماده ۴ آیین دادرسی کار، مراجع حل اختلاف کار را مکلف کرده علاوه بر قوانین و مقررات طبق اصول حقوقی به دعوا رسیدگی و به صدور رأی اقدام نمایند. اصول کلی حقوق اداری ابزار مکمل حقوق موضوعه‌اند. این اصول در حقوق اداری اهمیتی بنیادین دارند و حتی رویه قضایی دیوان عدالت اداری هم حکایت از اهمیت این دسته از اصول می‌نماید. از جمله این موارد می‌توان به نقش اصول در دفاع از حقوق شهروندان به‌عنوان ابزار مکمل حقوق و کمک به تفسیر قانون توسط قضات و ابزاری جهت ارزیابی حقوق موضوعه اشاره نمود (هداوند و مشهدی، ۱۳۸۹: ۲۹).

در خصوص تعامل اصول کلی حقوقی و رویه قضایی باید گفت رویه قضایی، خلأ قوانین را پر کرده و آن را با تحولات اجتماع هماهنگ و همگام می‌سازد. همان‌گونه که اصول کلی حقوقی در تفسیر قانون مؤثر است مراجع قضایی را در تفسیر خود یاری می‌رساند. آراء قضایی باید در راستای اصول کلی حقوقی باشد و تصمیماتی که دادرسی اتخاذ می‌کند وقتی می‌تواند به رویه قضایی تبدیل شود که مبتنی بر اصول کلی حقوقی باشد. از این روست که اصول کلی حقوقی را می‌توان راهنمای رأی قضایی و پایه رویه قضایی به شمار آورد (صادقی، ۱۳۹۴: ۱۴۷).

اگرچه می‌توان آراء متعددی را که براساس برخی از مصادیق اصول کلی حقوق اداری صادر شده‌اند، یافت اما این واژه و مصادیق آن برای قضات محاکم ما نامأنوس است. اصولی که در رویه شعب دیوان در حدود موضوع مقاله حاضر، بدان استناد شده عبارت‌اند از: اصل تناظر، اصل مستند و مستدل بودن آرا و اصل اطلاع یافتن طرفین از دادرسی از طریق ابلاغ صحیح که با توجه به آراء صادرشده از شعب دیوان عدالت اداری در مورد آراء هیأت حل اختلاف، به توضیح آن‌ها پرداخته می‌شود.^۱

۱. هرچند که اصول ذکرشده اختصاص به حقوق اداری نداشته و در زمره اصول کلی حقوقی قرار دارند، اما با توجه به این که این اصول با مطالعه و تعمق در آراء صادرشده از دیوان عدالت اداری به دست آمده‌اند در این پژوهش ذیل عنوان اصول کلی حقوق اداری بحث شده‌اند.

۲-۲- اصل تناظر

اصل تناظر یکی از اصول راهبردی دادرسی منصفانه است که منظور از آن این است که طرف اختلاف بتواند دلایلی ارائه کرده و دلایل طرف مقابل را مورد مناقشه قرار دهد (ابراهیمی، ۱۳۹۳: ۲۲۹). در واقع دادرسی تناظری عبارت است از این که به همه طرف‌های دعوا، فرصت برابر به منظور طرح ادعایشان داده شود؛ زیرا رسیدگی و صدور حکم در دادگاه بستگی به اطلاع قاضی از خواسته‌ها و استدلال‌های طرفین دعوا دارد (حسین‌زاده، ۱۳۸۶: ۱۰۳ - ۸۳). مطابق این اصل دادرسی باید با حضور طرفین دعوا به‌ویژه خوانده انجام گیرد. ماده ۴۳ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، دادگاه را مختار به دعوت از هر یک از طرفین دعوا نموده است؛ بنابراین هر چند که اصولاً خوانده در رسیدگی به دعوا در دیوان دعوت نمی‌شود اما می‌تواند از طریق تبادل لوایح به دفاع بپردازد. در صورتی که عدم وصول لایحه دفاعیه و پاسخ از طرف شکایت بدون عذر موجه باشد، مشمول ضمانت اجرای جزایی موضوع تبصره ۳۰ قانون مذکور خواهد شد. از دو مواد ذکر شده این نتیجه حاصل می‌شود که رسیدگی در شعب دیوان ترافعی و تناظری است. اصل تناظر باید در رسیدگی به اختلافات میان کارگر و کارفرما در هیأت حل اختلاف هم مورد توجه قرار گیرد. ماده ۵۷ آیین دادرسی کار دعوت از طرفین در جلسه رسیدگی را الزامی اعلام کرده که طرفین می‌توانند به‌جای حضور، نماینده معرفی کنند یا لایحه ارسال نمایند. این ماده دلالت بر رعایت اصل تناظر در مراجع حل اختلاف کار نیز دارد.

شعبه ۲۰ دیوان به این اصل در نحوه رسیدگی، در رأی خود استناد کرده است. بدین ترتیب که شعبه معنای رسیدگی در مراجع اختلاف را مورد نقد و ارزیابی قرار دادن اظهارات و دلایل طرفین دانسته که عدم رعایت آن موجب نقض رأی خواهد بود (ش د ۳۷۰۶/۲۰۲۰۰۹۹۷۰۹۱۰، مورخ ۱۳۹۱/۱۲/۲۶؛ همین‌طور رأی صادر شده از شعبه ۱۸ دیوان عدالت اداری به ش د ۱۸۰۰۶۸۵/۹۱۰۹۹۷۰۹۱۰، مورخ ۱۳۹۱/۱۲/۲۳ در خصوص عدم توجه هیأت حل اختلاف به دلایل و مدارک ابرازی از سوی شاکی که از موجبات نقض رأی این هیأت است؛ اداره انتشار رویه

قضایی کشور، مجموعه آراء قضایی شعب دیوان عدالت اداری، اسفندماه ۱۳۹۱. رأی صادرشده از شعبه ۱۹ به ک پ ۸۵/۹۰۸ درخصوص عدم اظهارنظر هیأت حل اختلاف به محتویات و دلایل ابرازی از سوی شاکی درخصوص ادعای اشتغال در کارهای سخت و زیان‌آور که این شعبه به نقض رأی مذکور اقدام کرده است؛ (محمدی همدانی، بی تا: ۴۳). یکی از عناصر مهم دادرسی منصفانه، رعایت حق دفاع شهروندان در فرآیند رسیدگی مراجع اختصاصی ازجمله مراجع حل اختلاف کار است. بدین ترتیب که طرفین دعوای کار باید بتوانند به نحو کتبی و شفاهی اظهارات، دفاعیات، دلایل، مدارک و مستندات خود را به هنگام رسیدگی در هیأت حل اختلاف ارائه نمایند و این اظهارات و دفاعیات باید مورد استماع و رسیدگی و ارزیابی قرار گیرد. قوانین و مقررات حاکم بر اختلافات میان کارگر و کارفرما نیز گویای این مسأله هستند. ازجمله ماده ۱۶۲ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ و مواد ۱۱، ۱۲، ۱۴ و ۳۴ آئین‌نامه رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار مصوب ۱۳۸۰ و همین‌طور مواد ۵۷، ۶۰، ۶۱ و ۸۶ آیین دادرسی کار مصوب ۱۳۹۲ که بر لزوم دعوت از طرفین برای حضور در جلسه رسیدگی، استماع اظهارات و دفاعیات و ارزیابی دلایل ارائه‌شده تأکید دارند. این تأکید در رأی صادرشده از شعبه ۲۰ دیوان به‌خوبی نمایان است. نقطه قوت این رأی توجه به اصل تناظر و حق دفاع برای طرفین در مراجع حل اختلاف کار است.

شعبه دیوان در رأی دیگری عدم رعایت این اصل را موجب تضییع حقوق احتمالی خواهان قلمداد کرده است. بدین ترتیب که: «به اظهارات خواهان توجهی نشده و دفاعیات وی استماع نشده و به‌جهت بیم از تضییع حقوق احتمالی خواهان در مقام دفاع و انجام دادرسی منصفانه، دعوای مطروحه وارد تشخیص می‌گردد» (ک پ ۹۱۱۳۱۵/۹۱/۱۹ - ۹۱۱۴۰۵/۹۱، اداره انتشار رویه قضایی کشور، مجموعه آراء شعب دیوان عدالت اداری، مهرماه ۱۳۹۱؛ همچنین رأی شعبه ۲۰ دیوان عدالت اداری، ش د ۱۸۰۰۳۶۹-۱۸۰۹۹۷۰۹۰۹۲۰، مورخ ۱۳۹۲/۰۲/۲۹، اداره انتشار رویه قضایی کشور، مجموعه آراء قضایی شعب دیوان عدالت اداری، اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۲. رأی شعبه ۱۹ دیوان عدالت اداری به ش د ۱۹۰۲۴۹۲-۱۹۰۹۹۷۰۹۰۸۹۰ به تاریخ ۱۳۸۹/۱۰/۲۸ مبنی بر این که با ارائه مدارک و دلایل متقن از سوی کارگر در

هیأت حل اختلاف، حقوق وی در رأی صادرشده از این هیأت نادیده گرفته شده است؛ رأی همین شعبه به شماره ۸۶۱ به تاریخ ۱۳۸۶/۰۹/۲۹).

۳-۲- اصل مستدل و مستدل بودن آراء

یکی از اصول حاکم بر آراء، چه در امور حقوقی و چه در امور کیفری، مستدل و مستدل بودن آراء است. اصل ۱۶۶ قانون اساسی در این باره مقرر می‌کند: «احکام دادگاه‌ها باید مستدل و مستند به مواد قانون و اصولی باشد که براساس آن حکم صادر شده است». همچنین اصل ۱۶۷ نیز مقرر می‌دارد: «قاضی موظف است کوشش کند حکم هر دعوا را در قوانین مدونه بیابد و اگر نیابد با استناد به منابع معتبر اسلامی یا فتاوی معتبر حکم قضیه را صادر نماید و نمی‌تواند به بهانه سکوت یا نقص یا اجمال یا تعارض قوانین مدونه از رسیدگی به دعوا و صدور حکم امتناع ورزد». ماده ۳ ق.آ.د.م بیان می‌دارد: «قضات دادگاه‌ها موظفاند موافق قوانین به دعاوی رسیدگی کرده حکم مقتضی صادر و یا فصل خصومت نمایند...». ماده ۴ آیین دادرسی کار مقرر داشته: «مراجع حل اختلاف کار مکلفاند طبق قوانین و مقررات و یا اصول حقوقی به دعوا رسیدگی کرده و رأی صادر نمایند...».

همانند سایر دادرسی‌ها، در دادرسی کار اصول حقوقی نیز وجود دارد. منظور از اصول حقوقی ذکرشده در ماده ۴ اصول کلی و اصول خاصی است که باید در دادرسی کار رعایت شود. در مقدمه آیین دادرسی کار به‌صراحت از اصول خاص دادرسی کار گفته شده است. این اصول عبارت‌اند از: اصل سرعت، اصل غیرتشریفاتی بودن رسیدگی، اصل تخصصی و فنی بودن رسیدگی، اصل سه جانبه‌گرایی و اصل رایگان بودن دادرسی کار. فصل اول تحت عنوان «اصول کلی» به بیان این اصول پرداخته است که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از: ذی‌نفعی در اقامه دعوا (ماده ۳)؛ عدم استنکاف از رسیدگی (ماده ۴)؛ عدم صدور رأی به‌طور عام و کلی (ماده ۵) و لازم‌الاجرا بودن آراء مراجع حل اختلاف کار (ماده ۸). همین‌طور ماده بند ۵ ماده ۱۰۱، ذکر مستندات قانونی در صدور رأی را اعلام می‌نماید که مطابق ماده ۸۶ تشخیص ارزش و تأثیر این مستندات در اثبات ادعا با مرجع رسیدگی‌کننده است. با عنایت به موارد ذکرشده چنین نتیجه‌گیری می‌شود که هیأت حل اختلاف میان کارگر و کارفرما مکلفاند آراء خود را مستدل و مستند

صادر کنند. بر این اساس یکی از الزامات مراجع رسیدگی کننده در فرآیند رسیدگی، لزوم بیان مبانی آراء صادر شده است.

دیوان عدالت این اصل را از جمله اصول بدیهی دادرسی و رسیدگی اداری و حتی قضایی بیان کرده است: «اصل ضرورت توجه به دلایل و مستندات دعوی و رعایت ارزش و اعتبار آن‌ها در تصمیمات و آراء صادره از مراجع مختلف قضایی و اداری از جمله اصول بدیهی رسیدگی و دادرسی است که مصرحات قانونی عدیده نیز در هریک از مواضع مربوط مؤید آن می‌باشد...» (ش د ۱۰۱، ک پ ۶۸/۲۴، مورخ ۱۳۶۸/۱۰/۲۸، رأی صادر شده از هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با موضوع تعارض آراء صادره از شعب در خصوص نقض رأی هیأت‌های بدوی و تجدیدنظر تخلفات اداری به جهت مدلل و موجه نبودن آراء صادره؛ رأی شعبه ۱۲ دیوان عدالت اداری ک پ ۸۵/۴۵۳ مورخ ۱۳۸۷/۰۴/۳۰ که مبنی بر این که اخراج کارگر مستند به قانون نبوده؛ همین‌طور رأی شعبه ۱۹ به شماره ۹۴۴ به تاریخ ۱۳۸۶/۰۵/۰۷ که عدم رعایت ماده ۲۷ قانون کار در خصوص اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار که نقض قوانین و مقررات است؛ همین‌طور آراء صادر شده از شعبه ۱۹ به شماره ۲۶۳۷/۸۶/۱۹ و شماره ۱۸۰۰/۱۹/۸۷ مبنی بر مستدل و متقن نبودن رأی هیأت حل اختلاف؛ (محمدی همدانی، بی تا: ۶۱-۷۳). دیوان عدالت اداری تحت عناوین متعددی از جمله لزوم توجه به دلایل و مستند و مستدل نمودن رأی به بیان این اصل پرداخته است. برای نمونه شعبه ۲۰ دیوان عدالت اداری به جهت غیر مستدل بودن رأی، اقدام به نقض آن کرده است (ش د ۱۷۱۰۰۲۰۰۹۰۷۷۰۹۲، مورخ ۱۳۹۲/۰۱/۳۱؛ رأی صادر شده از شعبه ۱۹ دیوان عدالت اداری به ش د ۱۷۱۰۰۵۱۷۰۹۰۹۹۷۰۹۲، مورخ ۱۳۹۲/۰۱/۲۳ به مواد ۱۴، ۱۷ و ۲۹ قانون کار استناد کرده که باید اعاده به کار کارگر به شغل سابق یا شغل هم‌تراز باشد به همین خاطر تنزل شغل کارگر مستند به قانون نیست؛ اداره انتشار رویه قضایی کشور، مجموعه آراء قضایی شعب دیوان عدالت اداری، فروردین‌ماه ۱۳۹۲؛ همچنین رأی صادر شده از شعبه ۵ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری، مبنی بر این که رأی هیأت حل اختلاف باید مستند به قانون باشد نه مستند به نظر شورای اسلامی کار، ش د ۲۸۲۰۰۹۵۵۵۰۰۹۳۰۹۹۷۰۹۳، مورخ ۱۳۹۳/۰۳/۱۱؛ رأی شعبه ۱۹ دیوان

عدالت اداری به ش د ۱۹۰۴۹۵۱۰۹۰۹۹۷۰۹۱۰۹۱۰ و ک پ ۹۱۲۵۲۲ به تاریخ ۱۳۹۱/۱۰/۲۷ برگه تسویه حساب کارگر بدون ارائه سند (که باید مستند به قانون باشد) پرداخت قابل قبول ندانسته است؛ همین طور این شعبه در رأی دیگری به شماره دادنامه ۱۹۰۰۹۴۳۰۹۰۹۹۷۰۹۲۰ مورخ ۱۳۹۲/۰۳/۱۲ برگه تسویه حساب کارگر را بدون ارائه سند پرداخت، موجبی برای پرداخت حقوق پایان کار کارگر ندانسته؛ اداره انتشار رویه قضایی کشور، مجموعه آراء قضایی شعب دیوان عدالت اداری، بهار ۱۳۹۳، ص. ۵۰. رأی شعبه ۲۰ دیوان عدالت اداری به شماره ۸۶۱ و ک پ ۸۷/۸۷۴ در خصوص این که مبنای پرداخت مرخصی استحقاقی سالانه کارگران باید طبق مزد مبنا یا مزد ثابت باشد (طبق مواد ۳۶ و ۶۴ قانون کار) و تسری پرداخت براساس حق السعی محمل قانونی ندارد؛ (محمدی همدانی، بی تا: ۳۴).

۴-۲- اصل اطلاع یافتن طرفین از دادرسی از طریق ابلاغ صحیح

یکی از مهم ترین مراحل دادرسی، ابلاغ است. در اصطلاح حقوقی، ابلاغ عملی است در راستای اصل تناظر که خود از جمله اصول کلی حقوق اداری است؛ برای دعوت و در جریان گذاشتن اصحاب دعوا از اقدامات دادگاه (حیاتی، ۱۳۹۰: ۱۳۰). مسئله ابلاغ اگرچه ظاهراً از امور فرعی دادرسی است ولی عملاً در جریان آن بسیار مؤثر است؛ چراکه ابلاغ کلیه برگه های قضایی مانند دادخواست، لوایح، اخطاریه و غیره برای شروع و ادامه دادرسی و همچنین اجرای حکم صادر شده ضروری است (صدر زاده افشار، ۱۳۸۲: ۲۰۱). در این باره ماده ۳۰۲ ق.آ.د.م مقرر می دارد: «هیچ حکم یا قراری را نمی توان اجرا نمود مگر این که به صورت حضوری یا به صورت دادنامه یا رونوشت گواهی شده آن به طرفین یا وکیل آنان ابلاغ شده باشد». بحث مربوط به ابلاغ در آیین دادرسی کار از آیین دادرسی مدنی تأثیر فراوان گرفته به طوری که اغلب قواعد مربوط به ابلاغ مدنی در ابلاغ دادرسی کار رعایت می شود؛ اما با این حال ابلاغ در آیین دادرسی کار قواعد خاصی نیز دارد. از جمله این که اخطاریه و دادنامه باید در سه نسخه صادر و ابلاغ شود (ماده ۱۰۵ و ۳۷ آ.د.ک)؛ یا وسایل ابلاغ که در آیین دادرسی کار ذکر شده؛ مانند ابلاغ به وسیله مأمور ابلاغ (ماده ۳۵ و ۳۷)، ابلاغ به وسیله پست (ماده ۵۰)، ابلاغ به وسیله دورنگار (ماده ۵۱)، ابلاغ به وسیله پیامک یا سایر وسایل الکترونیکی (ماده ۵۲). هدف از ابلاغ اوراق قضایی،

آگاه نمودن اصحاب دعوا از وضعیت دعوی اقامه شده به منظور اتخاذ تصمیم مناسب از جانب مخاطب است. ابلاغ اوراق و احکام مراجع حل اختلاف باعث می شود مخاطب به موقع پاره ای از اقدامات را برای جلوگیری از تحمل ضرر جبران ناپذیر انجام دهد. ابلاغ به مخاطب، مجال کافی برای اندیشیدن در مورد چگونگی دفاع از حقوق خویش می دهد. ابلاغ با چنین اهمیتی اگر به درستی و با ضریب اطمینان بالا انجام شود، فرآیندی است به منظور تأمین حقوق اصحاب دعوا. فصل پنجم آیین دادرسی کار، ابلاغ اوراق و احکام صادر شده از مراجع حل اختلاف را به تفصیل بیان کرده که عدم رعایت آن موجب نقض آراء صادر شده از این مراجع در شعب دیوان عدالت اداری می باشد. در واقع اولین وظیفه مرجع رسیدگی کننده در فرآیند دادرسی، اطلاع دادن به طرف شکایت یا خوانده می باشد. برای نمونه رأی شعبه ۲۰ دیوان عدالت اداری، عدم ابلاغ واقعی و قانونی را موجب قائل نشدن حق دفاع برای خوانده دانسته است. در این رأی، شعبه دیوان نصب دعوت نامه بر روی درب کارگاه را کافی ندانسته و به این جهت اقدام به نقض رأی کرده است (شعبه ۱۸ دیوان عدالت اداری، ک پ ۹۱۳۴۷۳، مورخ ۱۳۹۲/۱۲/۱۰، اداره انتشار رویه قضایی کشور، مجموعه آراء قضایی شعب دیوان عدالت اداری، اسفندماه ۱۳۹۲؛ همچنین شعبه ۲۰ دیوان عدالت اداری، ک پ ۹۱۳۶۴۶/۲۰، مورخ ۱۳۹۲/۰۷/۲۷، اداره انتشار رویه قضایی کشور، مجموعه آراء قضایی شعب دیوان عدالت اداری، مهرماه ۱۳۹۲، در خصوص عدم ابلاغ اخطاریه به آدرس قانونی کارفرما، با توجه به تغییرات آدرس در آخرین تغییرات اساسنامه در روزنامه رسمی؛ بنابراین نفس ابلاغ حاوی مسائل مهمی برای آگاه شدن مخاطب است که حسب موضوع می تواند حق یا تکلیفی را بر عهده او بگذارد که این مهم در رویه شعب دیوان عدالت اداری مورد توجه قرار گرفته است.

نتیجه

در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران شعب دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع قضایی، نظارت قضایی بر مراجع شبه قضایی از جمله مراجع حل اختلاف کار را بر عهده دارد. در این مقاله سعی بر این بود که آراء شعب دیوان در رابطه با دعاوی کار بررسی و مستنداتی از جمله حقوق بنیادین و اصول کلی حقوق اداری

که شعب با توجه به آن‌ها، به نقض آراء صادرشده از مراجع دادرسی کار اقدام می‌کند استخراج شود.

شعب دیوان عدالت اداری در آراء خود به مستندات غیر از قوانین مدون، استناد می‌کند؛ در واقع مستندات شعب در نقض آراء مراجع حل اختلاف کار، علاوه بر قانون، حق‌های فردی هستند که در زمره حقوق بنیادین به‌شمار می‌روند. حق تجدیدنظرخواهی به‌عنوان یکی از مصادیق حقوق بنیادین، به معنای حق بررسی اصیل و بدون عجله به پرونده است که امکان رسیدگی مجدد درخصوص آراء مراجع حل اختلاف کار، در آراء شعب دیوان مورد تأکید قرار گرفته است.

حقوق مکتسبه افراد از دیگر مصادیق حقوق بنیادین در پرتو فضای حقوق خصوصی در آراء هیأت عمومی دیوان عدالت اداری وجود دارد که هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نفی حق مکتسبه افراد را مغایر قانون اعلام کرده است. علاوه بر هیأت عمومی، شعب دیوان در برخی از آراء خود در رابطه با آراء مراجع حل اختلاف کار، به حقوق مکتسبه افراد نیز استناد کرده است.

اصول کلی حقوقی یکی از بنیادی‌ترین مفاهیم علم حقوق است که هرچند قانون و رویه قضایی در بیان تعریف آن ساکت است؛ اما قانون اساسی و قوانین عادی به مصادیقی از اصول کلی حقوقی پرداخته‌اند. علاوه بر شعب، هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به بیان برخی از مصادیق اصول کلی حقوق اداری نیز استناد کرده‌اند. اصل تناظر یکی از اصول کلی حقوق اداری است و منظور از آن این است که طرف اختلاف بتواند دلایلی ارائه کرده و دلایل طرف مقابل را مورد مناقشه قرار دهد. مطابق این اصل، دادرسی باید با حضور طرفین دعوا به‌ویژه خواننده انجام گیرد. شعب دیوان به این اصل استناد کرده و آن را مورد نقد و بررسی قرار دادن اظهارات و دلایل طرفین دانسته که عدم رعایت آن موجب نقض رأی صادرشده از هیأت حل اختلاف کارگر و کارفرما خواهد بود.

اصل مستند و مستدل بودن آراء از دیگر مصادیق اصول کلی حقوق اداری است که شعب در آراء خود آن را از جمله اصول بدیهی دادرسی و رسیدگی اداری بیان کرده است.

اصل اطلاع یافتن طرفین از دادرسی از طریق ابلاغ صحیح از دیگر مؤلفه‌های

اصول کلی حقوق اداری است که شعب دیوان عدالت اداری عدم ابلاغ واقعی و قانونی را موجب فائل نشدن حق دفاع برای خواننده دانسته و در آراء خود به این اصل استناد و به موجب آن، آراء صادرشده از مراجع دادرسی کار را نقض کرده است.



منابع

- آگاه، وحید (۱۳۸۹)، **حقوق بنیادین و اصول حقوق عمومی (در رویه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری)**، چاپ اول، تهران: انتشارات جنگل.
- ابراهیمی، فتاح (۱۳۹۳)، **اصول دادرسی عادلانه در رسیدگی به تخلفات اداری**، چاپ اول، تهران: نشر شهر دانش.
- پژوهشکده شورای نگهبان، تألیف محمد فتحی (۱۳۹۳)، **اصول قانون اساسی در پرتو نظرات شورای نگهبان**، تهران.
- حسین‌زاده، جواد (۱۳۸۶)، «**دادرسی تناظری در ابطال آیین‌نامه‌های دولتی خلاف قانون**»، شماره ۵۴.
- حیاتی، علی عباس (۱۳۹۰)، **کلیات آیین دادرسی مدنی**، چاپ اول، تهران: نشر میزان.
- دبیرنیا، علیرضا (۱۳۹۳)، **قدرت مؤسس، کاوشی در مبانی حقوق اساسی مدرن**، چاپ اول، تهران: انتشارات شهر دانش.
- صدرزاده افشار، محسن (۱۳۸۲)، **آیین دادرسی مدنی و بازرگانی دادگاه‌های عمومی و انقلاب**، چاپ هفتم، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- طاهری، محسن (۱۳۹۵)، **محشای قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران**، چاپ اول، تهران: انتشارات جنگل.
- قبادی، حسین (۱۳۹۳)، **آیین دادرسی کار**، چاپ دوم، تهران: انتشارات جنگل.
- کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۹)، **حقوق انتقالی، تعارض قوانین در زمان**، چاپ چهارم، تهران: نشر میزان.
- گرجی ازندریانی، علی‌اکبر (۱۳۸۳)، «**مبنا و مفهوم حقوق بنیادین**»، **نشریه حقوق اساسی**، سال دوم، شماره ۲.
- مجموعه آراء قضایی شعب دیوان عدالت اداری، پژوهشگاه قوه قضاییه، اداره انتشار رویه قضایی کشور، اردیبهشت ماه ۱۳۹۲.

- مجموعه آراء قضایی شعب دیوان عدالت اداری، پژوهشگاه قوه قضائیه، اداره انتشار رویه قضایی کشور، فروردین ماه ۱۳۹۲.
- مجموعه آراء قضایی شعب دیوان عدالت اداری، پژوهشگاه قوه قضائیه، اداره انتشار رویه قضایی کشور، اسفندماه ۱۳۹۱.
- مجموعه آراء قضایی شعب دیوان عدالت اداری، پژوهشگاه قوه قضائیه، اداره انتشار رویه قضایی کشور، مهرماه ۱۳۹۱.
- محمدی همدانی، اصغر (۱۳۸۷)، **نمونه آراء شعب دیوان عدالت اداری**، انتشارات جنگل، چاپ اول
- معین، محمد (۱۳۶۰)، **فرهنگ فارسی**، جلد اول، چاپ چهارم، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- هداوند، مهدی، مسلم آقایی طوق (۱۳۸۹)، **دادگاه‌های اختصاصی اداری (در پرتو اصول و آیین‌های دادرسی منصفانه)**، چاپ اول، تهران: انتشارات خرسندی.
- هداوند، مهدی، علی مشهدی (۱۳۸۹)، **اصول حقوق اداری (در پرتو آراء دیوان عدالت اداری)**، چاپ اول، تهران: انتشارات خرسندی.