

بسم الله الرحمن الرحيم

در گسترش شناسی قضا معلوم شد که اختصاصی به واقع فصل خصومات ندارد که امروزه می‌گویند دعوای مدنی فقط باید در دادگاه‌های خصوصی بررسی شود. گرچه ما مثل شهید اول هنوز نگفتیم کلّ مصالح عامّه، امّا حذفش هم نکردیم در دعاوی حقوقی، مالی یا شبه مالی. لذا باب حدود و قصاص و تعزیرات را هم بردیم در قضا.

الآن هم در جمهوری اسلامی دادگاه‌های ما به همان سبکی که رسیدگی می‌کنند به دعاوی مدنی، حقوقی، به دعاوی کیفری هم رسیدگی می‌کنند. فقط من یک چیزی این‌جا عرض کنم. این اصرار ما بر این‌که باب قضا، مسائل حدود و قصاص و تعزیرات را می‌گیرد، این معنایش این نیست که در رسیدگی به این دعاوی حتماً از یک سیستم، از یک قانون ما باید متابعت کنیم. ان‌شاءالله برسیم این را در یک بحث مستقلی تحت عنوان وحدت رسیدگی، یعنی آیین دادرسی مدنی، آیین دادرسی کیفری... حالا اگر بخواهیم به اصطلاح حقوق صحبت کنیم. ممکن است بگوییم نه، شرایط فرق می‌کند. مثلاً در حدود و قصاص و تعزیرات بیشتر کشف واقع مهم است تا دعاوی مدنی که فصل خصومات مهم است. آن وقت این‌ها در اثباتش ادله اثبات دعواش تفاوت بگذاریم. مثلاً در اثبات دعوا در باب حدود و قصاص و تعزیرات مثلاً بگوییم علم قاضی حجت نیست، امّا در باب دعاوی مدنی بگوییم حجت است یا حتی به عکسش، این‌جا بگوییم حجت است، آن‌جا بگوییم حجت نیست. اگر قاضی می‌داند یک نفر حقّ یک نفر را خورده است، وظیفه دارد رسیدگی کند. امّا می‌داند یک نفر (العیاذ بالله) زنا کرده است. اجرای حد را هم در عصر غیبت واجب می‌داند. این‌جا ممکن است خودش بشود شاهد، یعنی خود قاضی بشود جزء ادله اثبات. لازم نیست از بیرون اثبات شود. این است که این را ان‌شاءالله باید بگذارید، بحث قشنگی است. در فقه ما به آن به طور نهادینه پرداخته نشده است. این کلمات همه رویش عنایت است. یک دفعه می‌گفتند اصلاً به آن پرداخته نشده است، یک دفعه می‌گوییم نه به طور رسمی و نهادینه پرداخته نشده است. امّا لایه‌ها و در مویرگ‌ها در کلمات است و این این‌طور است.

این یک بحث بزرگ است. آیا اثبات دعوا و آیین دادرسی در امور کیفری با امور حقوقی متفاوت است در اسلام یا تفاوت ندارد یا اگر دارد خیلی جزئی است. جزئی که حتماً دارد، امّا نه، واقعاً دو سیستم است، دو نظام است یا یک سیستم و نظام است و فرق می‌کند. امّا آن چیزی که امروز داریم ببینید ما در اطراف خود، در زندگی خود هیئت‌ها و کمیته‌ها و کارشناسان کم نداریم. این برگه را نگاه کنید من یک بخشی را نوشتم. تازه همین‌طور که می‌گذرد می‌بینیم وجود دارد. مثلاً من یک چیزی که به ذهنم رسید که یادداشت نکردم هیئت حلّ اختلاف خانوادگی است که مستحضرید ریشه خانوادگی دارد. «وَ إِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِنْ أَهْلِهِ وَ حَكَمًا مِنْ أَهْلِهَا» یک حکم از طرف خانواده شوهر، یک حکم از خانواده زن.

این‌ها ببینند می‌توانند مشکل این زن و شوهر را حل کنند یا نه. همین بحث حکم خانواده که این یک بحثی است که ماهیت قضایی دارد. اگر حکم اظهار نظر کند لزوم مطابعت دارد مانند حکم قضایی یا ندارد؟ اتفاقاً تنها موردی که کمی بحث کردند همین است. این را یک اشاره‌ای کردند فقها. آیا این حکم باید شرایط قاضی را داشته باشد یا نه، یک بزرگ‌تری، یکی بزرگ‌تر از این و یکی بزرگ‌تر از آن. ممکن است سواد خواندن و نوشتن هم نداشته باشند، ممکن است عادل هم نباشند ولی دلسوز هستند. کمی این را بحث کرده‌اند. امّا این چیزی که الآن این‌جا می‌بینید هیئت منصفه، هیئت تجدید نظر، هیئت حلّ اختلاف، شورای حلّ اختلاف، کمیته انضباطی ارتش است که هیچ کدام بحث نشده است. حالا ما وارد می‌شویم. من باز هم از دوستان دانشگاهی مطلع پرسیدم که مقاله‌ای چیزی هست، می‌گفتند ما چیزی پیدا نکردیم. ولی این مقدار سه یا چهار صفحه‌ای که نوشتیم ان‌شاءالله برای آغاز، آغاز خوبی است. این مواردی که در صفحه 45 می‌بینید، ما در دو تیتراژ آوردیم. این موارد بدون تردید

ماهیت واحدی ندارند.

لذا باید این‌ها را در چند دسته مدیریت کنید و طبق همان احکامش را هم بگوییم و چون ماهیت واحدی ندارند قطعاً اگر بگوییم همه‌شان، خیلی‌هایشان ماهیت قضا دارند قضا که می‌گویم نه به معنای صرف داور، با همان معنایی که کردیم، با همان لوازم که می‌گفتیم قضا ولایت در آن است، امام باید نصب کند. این‌طور بود حتی می‌تواند نظر قاضی فتوا را بشکند، فتوا را نقض کند. مگر جایی که یقین به خلاف باشد. حرفی که زدیم. دیگران که همین را هم نداشتند، بعضی‌هایشان مطلق می‌گفتند. ببینید با آن احکام وقتی می‌گوییم ماهیت قضا ندارد یعنی با آن احکام. خیلی از این‌هایی که شمردیم رسیدگی می‌کنیم. این‌ها ماهیت قضا ندارند. چه دارند؟ آیا ماهیت کارشناسی دارند؟ ماهیت انشاء دارد؟ ماهیت خبری دارد؟ عجله نباید بکنید. یک سری از این عناوین در واقع اگر بخواهیم عنوانی انتخاب کنیم باید بگوییم مدیریت. مدیریت یک عنوان مصطلح فقهی نیست، غیر از قضا است. غیر از ولایت است.

مدیریت مصطلح شرعی نیست، ولی این‌ها ماهیت مدیریت دارد. مخصوص جمهوری اسلامی و قبل از انقلاب و بعد از انقلاب هم نیست. مثلاً ببینید کسی که در رأس یک کارخانه قرار می‌گیرد یا در رأس یک پروژه قرار می‌گیرد مثلاً می‌شود مدیر آن پروژه یا می‌شود رئیس کارخانه، مدیر کارخانه، حالا چه مالک کارخانه باشد و چه بشود رئیس یا رئیس یک اداره. ایشان در ریاست خود بعضی وقت‌ها یک سری کارها می‌کند که ربطی به بحث ما ندارد. جنس وارد می‌کند، جنس صادر می‌کند، جنس می‌فروشد این‌ها که هیچ. این‌ها بحث ما نیست. جاهایی که با افراد مساس پیدا می‌کند. آن هم نه مساس مثبت که مثلاً به آن پول بدهد، حقوق‌شان را بدهد. آن‌جاهایی که بحث تنبیه پیش می‌آید یا عزل و نصب یا مثلاً می‌خواهد کسر حقوق بزند. مثلاً درجه‌اش را می‌خواهد از او بگیرد، می‌خواهد درجه‌اش به او بدهد بحثی ما نداریم، به بحث ما مربوط نیست. آن‌جایی که یک نوع تنبیه... من کلمه تنبیه را آوردم همه را پوشش دهد. یک مدیر کارخانه وقتی تنبیه می‌کند آن فرد را یا مدیر مدرسه وقتی یک دانش آموز را تنبیه می‌کند حتماً هم یک داور قبلیش می‌کند. گاهی پرونده‌اش را رسیدگی می‌کند. پرونده را نگاه می‌کند، بر اساس پرونده مثلاً ایشان بدون عذر موجه در ماه پنج روز غایب شده است. می‌گوید ده روز حقوقش را کم کنید. پنج روز غایب شده است، ده روز کم کنید. تنبیه‌اش می‌کند.

ببینید این‌جا این... البته نمی‌گوییم از پیش خودش... دقت کنید این یا طبق قانون کشور است که چنین حقی را به مدیر داده است یا خودشان تعهد کردند یا توافق کردند. جالب است بدانید بعضی وقت‌ها توافق هم نیست. سکوت حمل بر توافق می‌شود. مثل کارگری که استخدام می‌کنند، قانون محل کار هم به او می‌گویند او هم چیزی نمی‌گوید. یعنی امروزه سکوت شهروند یا کارگر یا کارمند را حمل بر قبول تعهد می‌کنند. بالاخره ببینید این آقای مدیر بر اساس قانون کشور یا بر اساس قانون خود مجموعه چون گاهی وقت‌ها خود مجموعه یک قانون دارد. دست به یک تنبیهاتی می‌زند با یک معنای عامی که از تنبیهات کردیم. این چیست ماهیتش؟ آیا یک کسی که شرایط قضاوت را ندارد می‌تواند این کار را بکند؟ آیا این خودش قضا نیست یا این را می‌برند جزء مدیریت مجموعه.

یعنی حتی دنیا هم که مثل ما دستشان بسته نیست، بالاخره ما باید در محدوده‌ی شرع جلو برویم، آن‌ها که این محدودیت را هم ندارند. فقیه با یک سری اسناد مواجه است. آن‌ها که با اسناد مواجه نیستند، آن‌ها با قوانین مواجه هستند. حتی آن‌ها هم این‌ها را ضلعی از اضلاع قوه قضاییه نمی‌دانند و لذا در کارخانه و فلان هم نماینده قوه قضاییه حضور ندارد و مدیر کارخانه هم نماینده قوه قضاییه یا جانشین قاضی به حساب نمی‌آید. مثلاً در مورد پلیس می‌گویند جانشین قاضی. تا این‌قدر شباهت دارد کارش با قضاوت، اما من ندیدم به مدیر کارخانه بگویند جانشین قاضی در بحث تنبیهاتش، جاهایی که می‌خواهد تنبیه کند یا بزند نمی‌گویند. ببینید تعبیری که من در روایت بعداً به کار بردم این‌ها را در واقع امتداد مدیریت می‌بینند. یعنی یک چیزی تعریف کردند به نام مدیریت و بعد می‌گویند در مدیریت این‌ها وجود دارد. هم رسیدگی به کارخانه است هم رسیدگی به مصالح کارمندان و کارگران و هم اگر جایی لازم باشد در خود حوزه‌های علمی، مدارس علمی که همه فضلاء هستند و طلاب هستند گاهی بعضی‌ها را بیرون می‌کنند. هم رویش دارند و هم ریزش دارند.

می‌خواهم عرض کنم که این جزء مدیریت به حساب می‌آید. اصلاً کسی به عنوان قاضی این کارها را نگاه نمی‌کند. ماهیت

قضایی به این‌ها نمی‌دهند. بله، یک دفعه مثلاً مدیر کارخانه با یکی از کارگردان دعوایش می‌شود، اختلاف می‌کنند. مدیر یک چیز می‌گوید، کارگر یک چیز می‌گوید. دعوا می‌شود، بحث می‌شود. چه بسا اصلاً همدیگر را بززند یا اختلاف مالی پیدا کنند یا مثلاً یکی از کارگران متهم به اختلاس شود، به دزدی شود. بله، این‌ها دیگر... این‌ها قطعاً رسیدگی‌اش ماهیت قضایی دارد. به همین خاطر هم دیگر مدیر رسیدگی نمی‌کند، این شکایت، پرونده می‌رود قوه قضاییه. حالا اگر آن مجموعه خودش دادگاه داشته باشد دادگاه ویژه روحانیت، دادگاه ارتش. اگر هم نداشته باشد در محاکم و دادگاه‌های عمومی رسیدگی می‌شود. اما این الآن جزء بحث ما نیست این اختلافات این شکلی. بحث ما آن تنبیهاتی است که مدیر بما هو مدیر انجام می‌دهد. آن به نظر ما ماهیت قضایی ندارد با همین توضیحات.

من اصرار ندارم اسمش را یک چیزی بگذاریم که شرعی باشد. مدیریت. عرض کردم مدیریت اصطلاح شرعی نیست، اما خوب لازم نیست هر چیزی که ما به کار می‌بریم اصطلاح شرعی باشد. این را مدیریت... این هم در واقع امتداد مدیریت است. همیشه هم از قدیم گفتند حکمت مدیریت اقتضاء می‌کند که چنان‌که تشویق دارد تنبیه هم داشته باشد. همین‌طور که رویش دارد ریزش هم داشته باشد. بعضی‌ها را که جذب می‌کند بعضی‌ها را هم رد کند.

این‌جا ببینید چون ما نمی‌خواهیم فقه ما مدرسه‌ای باشد، می‌خواهیم واقعیت‌ها را در نظر بگیریم. یک چیزی که هست این است که گاهی وقت‌ها در خود مدیریت فصل خصومت هم می‌شود. این را باید چه کار کرد؟ مثلاً مدیر همان‌طور که ممکن است کارگر متخلف را تنبیه کند که این را امتداد مدیریت گرفتیم، حالا اگر دو تا از کارمندان با هم اختلاف دارند حتی اختلاف مالی دارند، مسئول وام آن کارگاه می‌گویند ایشان وام گرفته است. خود آن آقا می‌گوید نه، من وام نگرفتم، اشتباه شده است. کسی دیگر وام گرفته است یا می‌گوید من قسط را آوردم دادم، دستگاه ثبت کرده است. او می‌گوید شما ندادید. این دیگر فصل خصومت است، این دیگر مالی هم است. ولی ما می‌بینیم عملاً همین‌ها را هم گاهی در همان مجموعه مدیر حل می‌کند. نمی‌گذارند بروند شکایت و دادگاه، مخصوصاً قوانینی هم دارند.

مثلاً به طرف می‌گویند شما ادعایت این است که قسط را دادی، ولی مثلاً دستگاه ثبت نکرده است، برق رفته است و ثبت نکرده است یا ریختی به حساب و مدرک نداری، ولی شاهد نداری، ولی در خود همان مجموعه حل می‌کنند. عرض کردم یک قوانینی هم دارند. واقع این است که این‌جا قدری سخت می‌شود. آیا این را هم می‌توانیم بگوییم که ماهیت قضایی ندارد و بعد ثمره هم دارد؟ ثمره‌اش این است که بگوییم خود مدیر کارخانه که چه بسا اطلاعات دینی هم ندارد، عادل هم نیست و حوزه علمیه هم ندیده است، مجتهد متجزی هم نیست، حالا حلال زاده است یا نه، شرایط قاضی است. یا یک خانمی مدیر کارخانه است، مرد هم نیست. این‌ها همه شرایط را به هم می‌زند. یک مقداری این‌جا سخت می‌شود که بگوییم این چطور، به این شکل.

یک بخشی از کارها که بنا شد مدیریت باشد، حتی تنبیه. آن راحت بود. هر تنبیهی ماهیت قضایی ندارد. آن خانم مدرسه یا آقای مدرسه که دانش آموز را تنبیه می‌کند ماهیت قضایی ندارد. یک بخشی را گفتیم حتماً ماهیت قضایی دارد، آن‌جایی که دو تا از کارمندان دعوایشان می‌شود، اختلاف مالی می‌کنند یا می‌روند بیرون. اما نکته این است که بعضی از اختلافات است که حتی مالی هم است، خصومت هم است، ولی در خود همان مجموعه رسیدگی می‌شود. قانون هم دارند که آیا این را می‌توانیم دفاع کنیم یا نه.

ببینید اگر بخواهیم دفاع کنیم باید بگوییم که این‌ها طبق تعهدی که وجود دارد، یعنی چه تعهدی که وجود دارد؟ ببینید فرض کنید مجموعه مقرراتی دارد یا پژوهشگاه یا آموزشگاه مقرراتی دارد و کسی که عضو می‌شود باید مقررات را قبول کند. حالا یا می‌رود مطالعه می‌کند تفصیلاً یا اجمالاً. الآن شما خبر دارید همین پژوهشگاه‌ها، پژوهشکده‌ها وقتی یک هیئت علمی را می‌پذیرند، عضو هیئت علمی یک مقرراتی دارند. جالب این است که گاهی مقرراتی در طول جعل می‌کنند که وقتی این هیئت علمی رفته است چنین مقرراتی نبوده است. مثلاً حضور فلانی لازم است نبوده است. اما بعداً الزام می‌کنند یا یک مقرراتی می‌گذارند که اگر نباشد کسر حقوق می‌خورد طرف.

این‌ها را ببینید، به نظر ما توجیه شرعی آن که سخت هم نیست این است که کسی که آن‌جا می‌رود در واقع تعهد کرده است که مقررات را هم بپذیرد، ولو مقرراتی که بعداً جعل می‌شود. لذا یک عضو هیئت علمی، یک کارگر، یک مهندس نمی‌تواند بگوید وقتی من آدمم شما این قید را نداشتید، الآن دارید می‌گذارید. حالا اگر رسیدگی جزء قرار باشد، جزء تعهدات باشد می‌شود

رسیدگی شود. لازم هم نیست رسیدگی کننده شرایط قاضی را داشته باشد. فقط یک قید دارد، قیدش هم این است که در چهارچوب احکام شرعی باشد. یک دفعه می‌خواهد بر خلاف احکام شرعی حکمی بدهد، ولی اگر در چهارچوب احکام شرعی باشد، ولو چهارچوب شدنش با خود شرط درست شود. می‌گوید باید در چهارچوب شرعی باشد، اگر قانون این باشد که این‌جا کشف حجاب شود، اگر قانون باشد زنی که این‌جا استخدام می‌شود با مردان اختلال داشته باشد، این اختلاف شرع است. نمی‌تواند تعهد داشته باشد. ولی اگر شرطی باشد که این‌طور نباشد، انجام خلاف شرع نباشد، ولو با خود این شرع بشود مطلوب شرعی که مثالش را می‌زنم. این‌جا به نظر ما می‌شود رسیدگی شود. ببینید من خیلی اصرار ندارم که بگویم ماهیت قضایی ندارد، ولی می‌خواهم از احکام قضا فاصله بگیریم، به خاطر تعهدی که داده شده است.

– یک مثال قشنگی دارد که من در پاورقی آوردم. می‌گویند اگر یک کسی یک غلامی خرید، شرط کرد که این کافر باشد. می‌دانید که بعضی‌ها شرط می‌کردند، انگیزه داشتند که این کافر باشد. چون کافر که باشد بعداً به هر کسی دلش بخواهد می‌تواند بفروشد؛ در نظام برده داری. ولی وقتی مسلمان بخرد، باید به مسلمان بفروشد. نمی‌تواند به کافر بفروشد. «وَلَنْ يَجْعَلَ اللَّهُ لِلْكَافِرِينَ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ سَبِيلًا».

آن‌جا دارد که کافر اگر این‌طور باشد قیمتش هم بالاتر است. یک بحث هم، بحث نماز است. این اگر مسلمان و سنی هم باشد می‌خواهد پنج بار برود نماز. اگر شیعه باشد بالاخره سه بار می‌خواهد پنج تا نماز بخواند. بعد این‌ها بحث می‌کردند که اگر چنین شرطی کند و بعد مسلمان در بیاید آیا خریدار حق فسخ دارد یا نه. بعضی‌ها گفتند که این حرف‌ها چیست. این آدمی که دنبال عبد کافر است، به خاطر نماز، به خاطر هر چیزی، اصلاً گفتند این شرط لغو است، هیچ اعتباری ندارد، چون خلاف شرع است. کافر بودن که وفاق شرع نیست. اما بعضی‌ها گفتند نه. با این‌که خلاف شرع است، به این معنا که شارع نمی‌خواهد کسی کافر باشد، شارع نمی‌خواهد کسی تارک نماز باشد، ولی وقتی در قرارداد آمد برای مشروطاً له حق فسخ می‌گذارد. نه این‌که مشروطاً علیه موظف باشد عمل کند، اما برای مشروطاً له حق فسخ می‌گذارد.

این‌که من در عبارت نوشتم در چهارچوب شرع باشد، هر چند در چهارچوب بودن با توجه به تعهد باشد، منظورم این است. البته حالا نه بحث عبد است، نه بحث غلام است، نه نظام برده داری است و قاعداً هم نخواهد بود. اما این بحث در همین مثالی که زدم، بعضی از جاهایی که خانم‌ها را استخدام می‌کنند و ممکن است یک شرایطی بگذارند یا مثلاً بازیکن‌ها را یک باشگاه بازیکن می‌گیرد و می‌گوید شما حق ندارید روزه بگیرید. البته دشمنی هم با روزه ندارد، ولی آن تعصب را هم ندارد. می‌گوید روی بازی شما اثر می‌گذارد. بازیکن‌ها را می‌گیرد به این شرط که روزه نگیرند و امثال ذلک. مسلم این شرط برای مشروطاً علیه لزوم وفا ندارد. نه این‌که لزوم وفا ندارد جواز عمل ندارد، ولو تعهد هم داده است، ولی نمی‌تواند عمل کند. چون شرطش خلاف شرع است، هم آن خانم نمی‌تواند هنجارهای شرعی را زیر پا بگذارد، همین این بازیکن نمی‌تواند روزه‌اش را نگیرد. ولی آیا –اعتبار به این معنا– باشگاه برای آن بازیکن حق فسخ می‌آورد؟ به نظر می‌رسد ادله لزوم وفا به شروط شامل شود و ادله این‌که اگر مشروط له به شرط عمل نشد برایش حق فسخ داشته باشد. بحث سنگینی است، ببینید.

ببینید ما این را می‌خواهیم بگوییم که در این‌طور موارد به نظر می‌رسد لزومی ندارد که شرایط قضا مراعات شود.

– نکته‌ای که این‌جا هست این است، از این بحث‌ها معلوم می‌شود که در این بحث نظام کارگری و کارفرمایی و مدیریت خیلی باید شفاف باشد. یعنی قوانین نباید استخوان لای زخم داشته باشد که اگر بنا است در خود آن‌جا، در همان اداره بررسی شود، اگر بنا است بیرون بیاید، یعنی تعهدات اثر گذار است.