The nature of the country's selective authorities and judicial oversight of their decisions with emphasis on the judicial procedure of the Administrative Court of Justice

Zahra Danesh Nari[1], Seyed Ahmad Habibnezhad[2]

1. Knowledge of doctorate in public law and university lecturer Corresponding Author, zdanesh@ut.ac.ir

2. Assistant Professor, Department of Public and International Law, Farabi Campus, University of Tehran.Tehran, Iran. a.habibnezhad@ut.ac.ir

Date Received 2019/12/07
Date of correction 2020/03/29
Date of acceptance 2020/04/24
Date of Release 2022/06/19

Abstract

One of the stages of entering government service is the stage of "selecting" individuals based on various criteria. The selection rules are governed by the country's selection law and its implementing regulations. A look at the elements of the country's electoral law shows that the law is first of all an old law and does not comply with the current requirements of the employment system. Judicial oversight of the Administrative Justice Tribunal is effective as a reference for protecting the rights of the public against abuses by government agencies. In the following article, we examine the nature of selective authorities with regard to Article 63 of the Statute of the Court of Administrative Justice (Appeal of Special Administrative References) and Article 64 of the Law (Appeal to the Diagnostic Authorities), and finally We will examine the violations of selection decisions in the judicial branch of the Court of Administrative Justice.

Keywords: Selection Law, Selective Reference, Special Administrative Bureaucracy, Judicial Oversight

Copyright© 2021, the Authors This open-access article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License which permits Share (copy and redistribute the material in any medium or format) and Adapt (remix, transform, and build upon the material) under the Attribution-NonCommercial terms.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

فصلنامه حقوق اداری
سال نهم، بهار ۱۴۰۱، شماره ۳۰
مقاله علمی پژوهشی

ماهیت مراجع گزینشی کشور و نظارت قضایی بر تصمیمات آنها با تاکید بر رویه قضایی دیوان عدالت اداری

زهرا دانش ناری[۱]؛ سید احمد حبیب نژاد[۲]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۱۶
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۲/۰۵

چکیده

یکی از مراحل ورود به خدمت دولت، مرحله «گزینش» افراد است که بر اساس شاخص‌های مختلفی صورت می‌گیرد. مقررات گزینش به موجب قانون گزینش کشور و آیین‌نامه اجرایی آن اعمال می‌گردند. نگاهی به ارکان موجود در قانون گزینش کشور نشان می‌دهد، قانون مزبور اولاً قانونی قدیمی است و با اقتضائات امروزی نظام استخدامی همخوانی و هماهنگی ندارد ثانیاً در خصوص ماهیت مراجع مقرر در قانون گزینش، تلقی و درک صحیحی وجود ندارد و این امر بر بحث نظارت قضایی دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع پاسداشت از حقوق مردم در برابر تعدیات دستگاه‌های دولتی اثر گذار است. با بررسی رویه قضایی دیوان عدالت اداری به‌خوبی مشخص می‌گردد که در خصوص ماهیت مراجع مزبور اختلاف رویه وجود داشته و در برخی موارد برای مراجع گزینشی، ماهیت دادگاه اختصاصی اداری و در برخی موارد دیگر، ماهیت مرجع تشخیصی در نظر گرفته شده است. مقاله پیش رو به بررسی ماهیت مراجع گزینشی با در نظر گرفتن ماده ۶۳ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری (شکایت از آرای مراجع اختصاصی اداری) و ماده ۶۴ از همین قانون (شکایت از آرای مراجع تشخیصی) می‌پردازیم و در نهایت جهات نقض تصمیمات گزینش را در رویه قضایی شعب دیوان عدالت اداری مورد بررسی قرار خواهیم داد. روش تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی است و در گردآوری منابع از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است.

واژگان کلیدی: قانون گزینش، مراجع گزینشی، مراجع اختصاصی اداری، نظارت قضایی، دیوان عدالت اداری

۱. دانش آموخته دکتری حقوق عمومی و مدرس دانشگاه. ایمیل: zdanesh@ut.ac.ir (نویسنده مسئول)
۲. استادیار گروه حقوق عمومی و بین‌الملل پردیس فارابی دانشگاه تهران، تهران، ایران.
ایمیل: a.habibnezhad@ut.ac.ir

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

مقدمه

استخدام و حفظ منابع انسانی موضوعی حیاتی برای سازمان‌هاست. رقابت فزاینده بین‌المللی، فشارها و انتظارات برای ارائه عملکرد بهتر، ادغام شرکت‌ها و بهینه‌سازی و ساختاربندی دوباره صنعت، همه به این معنا هستند که سازمان‌ها نمی‌توانند از عهده هزینه گزینش کارمندان ضعیف برآیند. (استون، ۲۰۰۲: ۱۵۲) بنابراین چگونگی انتخاب نیروهای انسانی در سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و همواره مدیران راهبردی که در این زمینه، تصمیم‌گیر هستند، می‌بایست با اتکا به روش‌های علمی و عملی گام‌های موثری در بهبود فرآیند گزینش نیروی انسانی و متحول نمودن آن بردارند و از طریق بهبود روش‌ها و فرآیندها، سازمان را متحول و نسبت به رفع اشکالات اقدام نمایند. (فرهی بورزنجانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۰۱)

گزینش، فرآیندی است که یک سازمان به موجب آن با توجه به فضای کنونی، شخص یا اشخاصی را که به بهترین وجه ممکن با معیارهای گزینشی شغل مورد نظر، هماهنگ و متناسب باشند، انتخاب می‌کند. در سطح پایه، همه برنامه‌های گزینشی، تلاش دارند تا متقاضیانی را شناسایی کنند که بیشترین معیارهای عملکردی سازمان را برآورده کنند. (ایوانسوویچ، ۲۰۰۹: ۵۲)

بنابراین فرآیند گزینش کارکنان در بخش دولتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ چرا که کارکنان نظام اداری با ورود به خدمت دولت دارای اختیارات و قدرتی می‌گردند و در صورتی که شرایط مربوط به تعهد اخلاقی و سلامت اخلاقی را دارا نباشند، امکان بروز فساد اداری در نظام اداری افزایش می‌یابد. علیرغم اهمیت نظام جذب و گزینش کارکنان، اما رعایت اصل حاکمیت قانون در فرآیند گزینش امری الزامی است چرا که با در نظر گرفتن مواد مختلف قانون گزینش و آیین‌نامه اجرایی آن، مواردی از این قانون از ابهاماتی برخوردار است که سبب می‌شود احیاناً امکان تفسیر موسع از قانون صورت گیرد. بنابراین به دلایل بیان شده، اعمال نظارت قضایی بر تصمیمات مراجع گزینشی امری ضروری است که سبب می‌شود، این مراجع از صلاحیت‌های مقرر قانونی خود تجاوز ننمایند. با بررسی رویه قضایی دیوان عدالت اداری مشخص می‌گردد در برخی موارد، شعب دیوان در صدور آرا در خصوص موضوعات گزینشی، مراجع مقرر در قانون گزینش را دادگاه اختصاصی اداری (موضوع بند ۲ ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری) تلقی نموده و در برخی موارد، ماهیت متفاوتی برای مراجع مزبور در نظر گرفته و آنها را مرجع تشخیصی قلمداد نموده‌اند. لذا به دلیل اختلاف موجود در ماهیت مراجع گزینشی این مقاله به دنبال پرسش به این پاسخ است که اساساً ماهیت مراجع مقرر در قانون گزینش با توجه به مواد ۶۳ و ۶۴ قانون دیوان، چیست؟

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

۱. تاریخچه نهاد گزینش

با نگاهی به سیر تاریخی، مشاهده می‌شود، رهبر کبیر انقلاب اسلامی در فرمان مورخ ۱۳۶۱/۱/۱۵ خطاب به ستاد پیگیری تخلفات قضایی و اداری، در ۶ بند مواردی را اعلام نموده‌اند. اولین بند، انحلال هیئت‌های موجود در آن زمان بوده چرا که به اعتقاد حضرت امام (ره) موارد مطروح در کتابچه‌های گزینشی، بر خلاف شرع مقدس بوده است. دومین بند از فرمان، تشکیل هیئت‌های جدید از افراد صالح و متعهد و صاحب اخلاق کریمه و فاضل و متوجه به مسائل روز است و تاکید رهبر در این بند بر این امر است «معیار در گزینش حال فعلی افراد» است. بند سوم فرمان امام، بازگرداندن افرادی است که به دلیل نظام گزینش غلط موجود، از ادارات اخراج شده‌اند و یا به دلایل مورد نظر استخدام نشده‌اند. چهارمین بند فرمان امام (ره)، نیز تهیه کتابچه‌های مختصر در خصوص مسائل شرعی به صورت ساده و قابل فهم است. بند پنجم، نیز با درنظرگرفتن حقوق استخدامی شاکی، تجسس از احوال اشخاص را مطلقاً ممنوع می‌داند و تجسس کار را معصیت کار می‌داند.

بنابراین، آنچه از متن فرمان امام (ره) قابل درک است، اتخاذ رویکردی مثبت نسبت به مسئله گزینش و ممنوعیت تجسس و تاکید بر آشنایی با مسائل شرعی (که دانستن آنها در شرع لازم است) می‌باشد.

۱-۱. تصویب قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش و قانون تسری گزینش به کارکنان

در سال ۱۳۷۴، قانون گزینش تنها در خصوص معلمان و کارکنان آموزش و پرورش به تصویب رسید که بر اساس ماده ۱ آن «گزینش مربیان پرورشی، معلمان و کلیه کارکنان آموزش و پرورش بر اساس فرمان مورخ ۱۳۶۱/۱۰/۱۵ حضرت امام خمینی (ره) بر اساس قانون فوق است». اما در ماهیت فرمان امام (ره) کلیت و جامعیت مدنظر بوده و منظور اجرایی نمودن ضوابط فرمان در خصوص همه دستگاه‌های دولتی بوده است؛ لذا به موجب ماده واحده «قانون تسری قانون گزینش معلمان و کارکنان آموزش و پرورش به کارکنان سایر وازرتخانه‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی» مصوب ۱۳۷۵ امر گزینش و اجرای ضوابط و مقررات مربوط به آن در کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، شرکت‌های ملی نفت و گاز و پتروشیمی، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، جمعیت هلال احمر، شهرداری‌ها، بانک‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، تابع احکام مقرر در قانون خواهد بود.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

۲-۱. تشکیلات گزینش

در قانون گزینش، جهت اجرای قانون؛ ارکان مختلفی پیش‌بینی شده است که از سلسله مراتب نیز برخوردار هستند. [۱]

۲. هیئت‌ها و هسته‌های گزینش به مثابه دادگاه اختصاصی اداری (مرجع شبه قضایی)

در تعریف مراجع اختصاصی اداری بیان شده است که: «دادگاه‌های اداری و کمیسیون‌ها و هیئت‌های مزبور، مراجعی هستند که به موجب قوانین خاصی در خارج از سازمان قضایی کشور ولی در رابطه با وظایف مختلف اداری و اجرایی دولت، در سازمان‌ها تشکیل شده‌اند و وظایف آنها رسیدگی به اختلافات و شکایاتی است که معمولاً در اجرای قوانینی مانند قانون شهرداری‌ها، قانون کار، قانون مالیات بر درآمد، قانون اراضی شهری، قانون بازرسی کل کشور، قانون ملی شدن جنگل‌ها و مراتع کشور و قانون استخدام کشوری بین دولت و فرد به وجود می‌آید.» (طباطبایی موتمنی، ۱۳۷۴: ۴۵۲) (ابوالحمد، ۱۳۷۰: ۴۷۳)

بررسی ماهیت مراجع و یا دیوان‌های اداری نشان می‌دهد که این نهادها برخی از خصیصه‌های دادگاه عمومی را دارا می‌باشند و نه همه آنها و از سوی دیگر، با توجه به تعریفی که از آنها می‌شود و ویژگی‌هایی که برای آنها ذکر می‌شود از جمله این که در درون دستگاه اجرایی بوده و همانند دادگاه‌های عمومی مستقل نیستند، اعضای آنها همانند قضات، حقوقدان نبوده بلکه در اکثر موارد از کارمندان دستگاه‌های اجرایی می‌باشند، به لحاظ بودجه و محل تشکیل جلسات وابسته به دستگاه اجرایی هستند به علاوه رسیدگی در این مراجع اساساً نتیجه اعتراض به تصمیمات اداری مقامات اداری است و اساساً ادامه اتخاذ تصمیم اداری محسوب می‌شود. (رستمی، خسروی، ۱۳۹۲: ۸۴)

در دیگر آثار مؤلفین حقوقی، ذیل عنوان دادگاه‌های اختصاصی اداری بدون توجه به مفهوم این مراجع به عنوان یک نهاد شبه قضایی و صرفاً توجه به یکی از انواع ان چنین آمده است: «قوانین و مقررات داخلی وزارتخانه‌ها و ادارات از جمله قانون استخدام کشوری دادگاه اداری را پیش‌بینی نموده که به تخلفات کارمندان رسیدگی می‌نماید و مجازات تخلفات جنبه انضباطی دارد و قابل قیاس با دادگاه‌های واقعی نیست. (شیدفر، ۱۳۴۲: ۴)

---

۱. ماده ۳ قانون گزینش، ارکان گزینش کشور را در چهار رکن معرفی می‌کند که عبارتند از:
۱. رییس جمهوری؛
۲. هیئت عالی گزینش؛
۳. هیئت‌های مرکزی؛
۴. هسته‌های گزینش.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

در تعریفی دیگر دادگاه‌های اختصاصی اداری، مراجعی اداری با صلاحیت ترافعی اختصاصی‌اند که به موجب قوانین خاص در خارج از سازمان قضایی و محاکم دادگستری و عموماً مستقل ولی مرتبط به ادارات عمومی تشکیل شده‌اند و صلاحیت رسیدگی به دعاوی میان اشخاص و ادارات عمومی را دارند. (هداوند و آقایی طوق، ۱۳۸۹: ۶۷)

۳. دلایل شناسایی مراجع گزینشی به عنوان دادگاه اختصاصی اداری

۳-۱. رسیدگی ترافعی

صلاحیت ترافعی از جمله انواع صلاحیت‌های مراجعی است که به موجب قانون در ادارات عمومی تشکیل و تأسیس شده‌اند. بررسی و تشخیص صلاحیت ترافعی دادگاه‌های اختصاصی اداری در تمیز این مراجع از سایر مراجعی که در نظام اداری کشور وجود دارند و با وجود شباهت در مبانی قانونی تأسیس، اساساً صلاحیت غیر ترافعی دارند و واجد صلاحیت نظارتی، تشخیصی و یا مشاوره‌ای هستند، واجد اهمیت است. صلاحیت ترافعی با سه شرط محقق می‌گردد: اول: وجود یک حق معین و مشخص، ترافع و تنازع در این حق؛ سوم: وجود طرفین اختلاف و طرح دعوی. (تقوی، طجرلو، پشت دار، ۱۳۹۴: ۱۶۱)

اگرچه در بدو امر، طرح پرونده اشخاص در هیئت‌ها یا هسته‌های گزینش، به دلیل وجود اختلاف صورت نمی‌گیرد و اساساً هیئت‌های گزینش، در انجام صلاحیت تکلیفی مقرر در قانون اقدام به تحقیق و بررسی و انجام امر گزینش می‌نمایند اما پس از صدور تصمیم اولیه، به موجب ماده ۱۴ قانون گزینش «افرادی که در مراحل گزینش واجد شرایط عمومی یا انتخاب اصلح تشخیص داده نشوند در صورت اعتراض می‌توانند تقاضای کتبی خود را حداکثر تا دو ماه در هر مرحله پس از دریافت حکم به مرجع تجدیدنظر (اول، دوم) تحویل دهند و در صورت عدم اعتراض در مهلت مقرر رأی صادره قطعی و لازم‌الاجرا است». بنابراین، پس از تصمیم اولیه گزینش، در صورتی که تصمیم مبنی بر عدم صلاحیت و شایستگی متقاضی جهت استخدام باشد، در چنین فرضی موضوع حالت ترافعی پیدا می‌کند و ذی‌نفع می‌تواند در دو مرحله تجدیدنظر نماید.

۳-۲. ایجاد به موجب قوانین خاص

یکی از ویژگی‌های ذکر شده برای مراجع اختصاصی اداری، ایجاد توسط قانون خاص است. (کاوه، ۱۳۸۵: ۱۳۲) گفتمان حاکم بر حقوق عمومی نوین، مسئله دولت قانونمدار است. مطابق این گفتمان، تمامی مقامات و نهادهای سیاسی از جمله پارلمان باید تابع قواعد حقوقی به ویژه قواعد حامی حقوق بنیادین باشند هیچ یک از مقامات و نهادهای سیاسی حق تحدید حقوق و آزادی‌های بنیادین را جز

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

در چهارچوب آیین‌های خاص و پیچیده پیش‌بینی شده در قوانین ندارند. (گرجی ازندریانی، ۱۳۹۰: ۲۱۷)

با توجه به این که مراجع مقرر در قانون گزینش، به موجب قانون گزینش کشور تشکیل شده‌اند و جزییات وظایف و کارکردهای آنان نیز در آیین نامه اجرایی قانون پیش‌بینی گردیده است از این حیث نیز می‌توان آنها را مرجعی اختصاصی نامید.

۳-۳. وابستگی سازمانی

در محاکم اداری وابستگی نسبی به اداره و سازمان وجود دارد و این امر یکی از انتقادهای وارده بر محاکم اداری است و این امر زمانی خطرناک جلوه می‌کند که اعضای هیئت‌ها بخواهند در اظهار نظر و آرای خود تحت تأثیر سازمان قرار گیرند. (تاری وردی، عباسی، ۱۳۸۸: ۱۹۵)

به لحاظ ساختاری و سازمانی، مراجع اختصاصی اداری جزیی از اداره می‌باشند. اعضای این مراجع نیز عموماً از کارمندان متخصص و مجرب دستگاه‌های اداری می‌باشند که بیشتر آنها فاقد صلاحیت‌های خاص قضایی هستند. (هداوند، آقایی طوق، ۱۳۸۹: ۵۹)

ماده ۷ قانون گزینش که نشان دهنده وابستگی سازمانی مراجع گزینشی به تشکیلات اداری است اشعار می‌دارد: «تشکیلات گزینش وزارت آموزش و پرورش توسط هیئت عالی گزینش تشکیل می‌گردد و به‌عنوان مرجع گزینش در وزارت آموزش و پرورش خواهد بود، اعضای هیئت مذکور که با حکم دبیر هیئت عالی گزینش منصوب می‌شوند عبارتند از: ۱. نماینده وزیر؛ ۲. نماینده سازمان امور اداری و استخدامی؛ ۳. نماینده هیئت عالی گزینش» ذکر این نکته نیز شایسته است که ماده مزبور در خصوص وزارت آموزش و پرورش بوده و در خصوص مراجع گزینشی در هر وزارتخانه‌ای، حضور وزیر مربوطه در هیئت ضروری است. ماده ۸ قانون گزینش نیز وظایف هیئت مرکزی را تشریح می‌نماید که از جمله آن موارد می‌توان به موارد زیر اشاره نمود که نشان از وابستگی هیئت مرکزی به مرجع بالاتر یعنی هیئت عالی گزینش دارد:

۱. ایجاد، تفکیک، ادغام و انحلال هسته‌های گزینش مورد نیاز طبق دستورالعمل‌های هیئت عالی گزینش؛

۲. بررسی، انتخاب، معرفی اعضا هسته‌های گزینش، مسئول و معاونین دبیرخانه به هیئت عالی گزینش؛

– اجرای مصوبات، دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و سایر امور محوله که از سوی هیئت عالی گزینش ابلاغ می‌شود.

ماده ۱۰ قانون گزینش نیز به صراحت، اجام وظایف هسته‌های گزینش را زیر نظر هیئت مرکزی می‌داند.

بنابراین از حیث جنبه وابستگی سازمانی می‌توان مراجع گزینشی را مرجع اختصاصی اداری نامید.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

٤-۳. رسیدگی در دو مرحله

وجود مرجع تجدیدنظر با صلاحیت رسیدگی ماهوی در کنار مرجع بدوی رسیدگی به عنوان ضمانتی در جهت جلوگیری از انحراف مراجع رسیدگی از قانون و رفع اشتباهات احتمالی محسوب می‌گردد. در دادرسی‌های اداری نیز این خصیصه مورد توجه قرار گرفته است به این نحو که این مراجع معمولاً دارای مراحل بدوی و تجدیدنظر بوده و آرای صادره از مراجع بدوی با اعتراض طرفین قابل تجدیدنظر و رسیدگی ماهوی در مراجع تجدیدنظر می‌باشند. البته باید توجه داشت که برخی آرای مراجع بدوی مثل آرای هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری در خصوص بندهای (الف)، (ب) و (ج) ماده ۹ آن قانون قطعی بوده و قابل اعتراض و رسیدگی ماهوی مجدد نیست؛ که این امر مانع از رسیدگی به اعتراض از آرای قطعی آنها در دیوان عدالت اداری نیست. (نجابت‌خواه، افشاری، موسوی زاده، ۱۳۹۶: ۲۰۶)

ماده ۱۰ قانون گزینش، در بیان وظایف هسته‌های گزینش که مرجع ابتدایی صدور تصمیمات گزینشی است، در بند ۴، یکی از وظایف هسته را «رسیدگی به شکایات در مرحله اول تجدیدنظر» می‌داند. اگرچه در بادی امر این امر خلاف قاعده دو مرحله‌ای بودن رسیدگی است و بر خلاف اصول دادرسی منصفانه و اصل متفاوت بودن مراجع رسیدگی در دو مرحله بدوی و تجدیدنظر است اما با توجه به ماده ۱۶ آیین نامه اجرایی قانون گزینش، «صدور رأی در گزینش افراد با حضور سه عضو که با حکم دبیر هیئت منصوب می‌شوند انجام می‌گیرد و تصمیمات آنها با اکثریت آرا معتبر است. مرحله اول تجدیدنظر با حضور دو عضو دیگر هسته و یکی از اعضای قبلی. با رعایت اکثریت آرا در اخذ تصمیمات انجام می‌گیرد». بنابراین اگرچه مرحله اول تجدیدنظر توسط هسته گزینش صورت می‌گیرد اما اعضای شرکت کننده در مرحله اول تجدیدنظر، متفاوت از اعضای مرحله رسیدگی بدوی هستند. نکته دوم این که بر خلاف سایر مراجع اختصاصی اداری که رسیدگی در آنها در دو مرحله بدوی و تجدیدنظر صورت می‌گیرد در مراجع گزینشی، مرحله تجدیدنظر، خود دو مرحله‌ای است.

ماده ۸ قانون گزینش، یکی از وظایف هیئت مرکزی را رسیدگی به شکایات در مرحله دوم تجدیدنظر می‌داند. بنابراین، مراجع گزینشی همانند مراجع اختصاصی اداری دارای رسیدگی دو مرحله‌ای هستند.

٥-۳. انتصابی بودن اعضای مراجع اختصاصی اداری

اعضای مراجع اختصاصی اداری در بسیاری موارد انتصابی هستند و این انتصاب غالباً از سوی مقامات دستگاهی که مرجع اختصاصی در آن قرار دارد، انجام می‌پذیرد. (خسروی و رستمی، ۱۳۹۲: ۱۱۲) با در نظر گرفتن مواد مختلف قانون گزینش مشخص می‌شود که اعضای هسته‌ها، هیئت مرکزی و هیئت عالی گزینش، انتصابی هستند.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

٤. جهات مقرر برای تبیین مراجع گزینشی به عنوان مرجع تشخیصی (دارای صلاحیت تشخیصی)

برای اصطلاح «Discretionary Power» در زبان انگلیسی یا «Pouvoir Discretionnaire» در زبان فرانسه، معادل‌های زیادی در فارسی است مانند، صلاحیت اختیاری، صلاحیت تخییری، صلاحیت گزینشی، صلاحیت تصمیم‌گیری، اختیار ارزیابی و گزینش اداره صوابدید و صلاحدید. که البته مناسب‌ترین واژه صلاحیت گزینشی یا اختیار گزینش می‌باشد. منظور از صلاحیت گزینشی صلاحیت مقام یا مأمور عمومی در انتخاب یکی از چند گزینه‌های پیش رو و از قبل تعیین شده است. مقام عمومی به هنگام اعمال صلاحدید، مکلف است، گزینه مناسب، معقول و منطقی را انتخاب نماید. همچنین این انتخاب می‌بایستی بر اساس واقعیت‌ها و شواهد موجود قابل توجیه باشد و مغایر با الزامات حاکمیت قانون نباشد. صلاحیت گزینشی، اختیار تصمیم‌گیری با استفاده از عقل و تشخیص، به منظور انتخاب از میان گزینه‌های متعدد قانونی بر اساس معیارها و موازین غیر حقوقی است. صلاحیت گزینشی به معنای اختیار دلبخواهانه و صرفاً سلیقه فردی نمی‌باشد. (یاوری، بابازاده، ۱۳۹۳: ۵)

صلاحیت‌های تشخیصی در حقوق اداری در برابر صلاحیت‌های تکلیفی قرار دارند و منظور از آن این است که قانون، مقام اداری را در انتخاب روش‌های تصمیم‌گیری آزاد گذارده به‌گونه‌ای که اصطلاحاً مقام اداری «حاشیه‌های ارزیابی یا قدرت مانور» دارد. در حقیقت صلاحیت تشخیصی؛ آزادی انتخاب و گزینش مقام اداری است. (مشهدی، ۱۳۹۰: ۲۴).

در تحلیل ماهیت مراجع گزینشی به عنوان مراجع دارای صلاحیت تشخیصی می‌توان دلایلی را برای اثبات این موضوع بیان نمود.

٤-١. ضرورت تشخیص صلاحیت اشخاص در بدو ورود به خدمت دولت

اولین عنصر کلیدی در فرآیند مدیریت منابع انسانی در دستگاه‌های اجرایی کشور که همواره محل نزاع و مناقشه بوده، مباحث مربوط به صلاحیت اشخاص در جذب و استخدام و استمرار رابطه استخدامی با هر نوع و وضعیتی بوده و این صلاحیت ممکن است از طریق آزمون علمی، مصاحبه تخصصی یا بررسی از جهات امنیتی و تأیید آن از ناحیه گزینش زیر سؤال رفته و فرد فاقد یکی از صلاحیت‌ها یا برخی از آنها اعلام شود و همین رد صلاحیت که به موجب قانون یا مصوبه لازم‌الاجرا به عهده کمیسیون‌ها یا هیئت‌هایی واگذار شده قابل نظارت قضایی است. (دلاوری، ۱۳۹۳: ۳۴۵)

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

۲-٤. عدم وجود عنصر «ترافع»

ترافع به معنای وجود اختلافی است که سبب طرح دعوی در دادگاه‌های عمومی یا مراجع اختصاصی اداری می‌گردد. یعنی در بدو امر باید نزاع و اختلافی بر سر موضوعی وجود داشته باشد تا نسبت به حل و فصل آن اقدام به طرح دعوی نمود. همان‌گونه که بیان شد، در بدو امر، هیئت‌ها و هسته‌های گزینش بنا به تکلیف مقرر قانونی خود به بررسی صلاحیت‌های اشخاص در چارچوب مقررات ماده ۲ گزینش می‌پردازند و در این مرحله اختلاف و تنازعی وجود ندارد اما در فرضی که تصمیم هیئت‌ها مبنی بر رد صلاحیت باشد، امکان شکایت از این تصمیم وجود دارد. بنابراین، به‌نظر می‌رسد در مرحله ابتدایی عنصر «ترافع» در پرونده‌های گزینشی وجود ندارد.

۵. مراجع گزینشی در پرتو ماده ٦٤ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری

ماده ۶۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری از ابداعات قانون مصوب سال ۱۳۹۲ است که با اعمال نظارت قضایی بر مراجع تشخیصی یک گام به تحقق کامل حقوق اشخاص در جامعه نزدیک‌تر شده است. نگاهی به قوانین قبلی دیوان نشان می‌دهد در قوانین مزبور، امکان چنین نظارتی فراهم نبود و عملاً تعداد زیادی از تصمیمات تشخیصی مقامات اداری از نظارت قضایی دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع عالی، مصون می‌ماندند.

قبل از تصویب قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری در سال ۱۳۹۲، دیوان، نسبت به تصمیم و آرای هیئت‌ها و کمیسیون‌هایی که در خصوص موضوعات علمی و فنی و تخصصی تصمیم‌گیری می‌کردند صرفاً از حیث رعایت قوانین و مقررات شکلی رسیدگی می‌کرد و در خصوص ماهیت و محتوای تصمیم ورود پیدا نمی‌کرد. برای مثال، فردی به تصمیم کمیسیون پزشکی در تشخیص نوع بیماری و عدم از کارافتادگی خود شکایت داشت با استناد به رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری شماره ۶۱ مورخ ۷۷/۳/۲۳ که رسیدگی به تصمیمات فنی و تخصصی را فاقد جنبه امعان‌نظر قضایی تلقی می‌کرد و قابل رسیدگی نمی‌دانست، موضوع قابل رسیدگی در دیوان نبوده است؛ لیکن با تصویب قسمت ذیل ماده ۶۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری که مقرر می‌دارد: «در مواردی که به موجب قانون یا مصوبه‌ای لازم‌الاجرا تشخیص موضوعاتی از قبیل صلاحیت‌های علمی، تخصصی، امنیتی، گزینشی به عهده کمیسیون یا هیئتی واگذار شده باشد در صورت شکایت شاکی از حیث تشخیص موضوع، شعبه رسیدگی کننده موظف است حسب مورد پس از ارجاع پرونده به هیئت کارشناسی تخصصی ذی ربط که توسط شعبه تعیین می‌گردد با کسب نظر آنان مبادرت به انشای رأی نماید». بنابراین، رأی هیئت عمومی به شماره فوق منسوخ به‌نظر می‌رسد و دیوان حق ورود و رسیدگی به موضوعات فنی و تخصصی را با جلب نظر کارشناس دارد این موضوع یکی از محسنات قانون جدید دیوان محسوب می‌شود که تصمیم هیئت‌ها

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

و کمیسیون‌ها را نیز از حیث ماهوی تحت نظارت قضایی قرار داده است؛ لذا در حال حاضر تصمیم هیئت‌های ممیزه یا کمیسیون پزشکی در صورتی که مورد اعتراض از حیث تشخیص موضوع قرار گیرند، موضوع از این جهت نیز در صلاحیت دیوان خواهد بود. بنابراین، جهات رسیدگی به تصمیمات آرای کمیسیون‌ها فنی و تخصصی و گزینشی هم از حیث عدم رعایت مقررات قانونی اعم از شکلی و ماهوی و هم از جهت تشخیص موضوع قابل رسیدگی و اعتراض در دیوان عدالت اداری خواهد بود. (مولابیگی، ۱۳۹۷: ۶۸)

بنابراین بر مبنای تحلیل هیئت گزینش به‌عنوان یکی از مراجع تشخیصی مقرر در ماده ۶۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، می‌توان گفت، شعب دیوان در رسیدگی به پرونده‌های هیئت‌ها و هسته‌های گزینش، مکلفند ابتدا موضوع را از جنبه رعایت ضوابط قانونی، تطبیق موضوع و فرآیند بررسی آن بر اساس قانون و مصوبه رسیدگی نمایند و در صورت شکایت از حیث تشخیص موضوع شعبه موظف به رسیدگی پس از ارجاع پرونده به هیئت کارشناسی تخصصی ذی ربط است.

محک رعایت ضوابط قانونی و تطبیق موضوع و فرآیند، معیار ساده و اولیه‌ای است که برآمده از نظریه کنترل حداقلی بر تصمیمات چنین مراجعی است. در مورد تطبیق موضوع، روشی که امروزه در رویه قضایی بر آن تاکید می‌شود، «اشتباه در ارزیابی» است که طبق آن، قضات دادگاه معمولاً معتقدند که تصمیم اداره باید بر اساس واقعیت‌ها و معیارهای عینی اتخاذ شده باشد. در اعمال صلاحیت‌های تشخیصی معمولاً تصمیم با قانون تطابق ظاهری دارد اما قاضی معمولاً از تطابق ظاهری تصمیم با قانون فراتر می‌رود. (مشهدی، ۱۳۹۵: ۱۷۸)

در حقوق اداری انگلستان پذیرفته شده است که دیدگاه‌ها و نظرات کارشناسی و تخصصی مشمول بازنگری قضایی نمی‌شوند. هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در چند رأی مختلف، آن دسته از دعاوی را قابل رسیدگی در دیوان عدالت اداری تلقی نموده که جنبه غیر فنی و ماهیت اداری داشته باشند. در رأی وحدت رویه شماره ۳۵۹ مورخ ۱۳۸۵/۶/۵ مسئله احراز سلامتی و توانایی داوطلبان استخدام در واحدهای دولتی را که به موجب نظر پزشک معتمد مشخص می‌شود، به این دلیل که موضوع «فنی و تخصصی» است، قابل رسیدگی در دیوان عدالت اداری ندانسته‌است. همین دیدگاه در رأی وحدت رویه شماره ۴۸۳ مورخ ۸۷/۷/۲۸ نیز تأیید شده است. اما سؤال قابل طرح این است که چه موضوعاتی فنی و تخصصی و ماهیتاً غیر قابل امعان نظر قضایی هستند و معیار تمایز این موضوعات با موضوعات با ماهیت اداری چیست؟ مگر موضوعات با ماهیت اداری فنی و تخصصی نیستند؟ به‌عنوان مثال وقتی که شعبه دیوان بر رأی کمیسیون ماده ۱۰۰ قانون شهرداری در خصوص تخلف سازنده از مفاد پروانه ساخت یعنی عدم رعایت ضوابط فنی نظارت می‌کند، مسئله فنی نیست؟ اگرچه ماده ۶۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت درصدد رفع این مشکل برآمده است و راه حلی که این ماده ارائه نموده است، ارجاع امر به هیئت کارشناسی است راه حلی که

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

در ظاهر مشکل را حل نموده است. اما سؤال قابل طرح این است که آیا مسئله‌ای که قابلیت امعان نظر قضایی ندارد، با ارجاع به هیئت کارشناسی قابلیت رسیدگی پیدا می‌کند؟ مفهوم رسیدگی در دیوان عدالت اداری چیست و چه تفاوتی با سایر رسیدگی‌های قضایی دارد؟ در خصوص قسمت اخیر حکم مقرر در ماده ۶۴ باید گفت: این حکم دارای اشکالات متعددی است از جمله این که:

۱. برای شعب دیوان در مقام نظارت بر آرای مراجع شبه قضایی اختیاری فراتر از نظارت و بازنگری قائل شده است که این مسئله با فلسفه وجودی دیوان مغایرت دارد.

۲. این ابهام وجود دارد که چرا قانونگذار صرفاً در خصوص برخی موضوعات (موضوعات راجع به صلاحیت گزینشی، علمی، امنیتی و تخصصی) این حق را برای شعب دیوان قائل شده است که موضوع را به هیئت کارشناسی ارجاع نمایند و در ماهیت مبادرت به انشای رأی نمایند. اگر، پاسخ به این پرسش، این باشد که معیار این ماده مسائل تخصصی و موضوعاتی است که قابلیت نظارت قضایی ندارد در این صورت این سؤال مطرح می‌شود که کدامیک از موضوعات تخصصی‌اند؟ کما این که ماده ۶۴ از بیان تمثیلی استفاده کرده است.

۳. مشخص نیست که آیا هیئت کارشناسی مزبور همان قرار ارجاع امر به کارشناسی است که در قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی آمده است یا ترتیب دیگری است؟ آیا منظور کارشناسان رسمی دادگستری است یا کارشناسانی که قضات شعبه تشخیص دهند؟

۴. اگر چنانچه تصمیم هیئت‌های تصمیم‌گیری راجع به صلاحیت علمی و گزینشی واجد وصف تصمیمات اداری باشد و جنبه ترافعی نداشته باشد. به بیان دیگر، ماهیت تصمیم‌گیری داشته باشد و نه ترافعی، در آن صورت نظارتی که دیوان به موجب ذیل ماده ۶۴ اعمال می‌نماید و مبادرت به انشای رأی می‌نماید در مغایرت آشکار با اصل تفکیک قوا است و دخالت در امور اداره محسوب می‌شود. به بیان دیگر، قاضی اداری به جای مقام اداری می‌نشیند و تصمیم می‌گیرد. (فلاح زاده، جعفری، ۱۳۹۴: ۲۰)

به نظر می‌رسد، علیرغم انتقاداتی که به سازوکارهای پیش‌بینی شده در ماده ۶۴ قانون دیوان صورت گرفته است اما با تصویب ماده ۶۴ و درج آن در قانون سال ۹۲ به عنوان ابتکارات قانون جدید، می‌توان به اعمال نظارت قضایی فراگیر از جانب دیوان امیدوار بود. نکته قابل توجه این است که تا قبل از سال ۹۲، عملاً نظارتی از سوی دیوان بر مراجع تشخیصی اعمال نمی‌گردید. اهمیت مراجع گزینشی که عمدتاً در مسائل شغلی و استخدامی اختیار اظهار نظر دارند بسیار قابل توجه است و عدم اعمال نظارت قضایی برآنها در بسیاری موارد باعث تضییع حقوق فردی اشخاص می‌گردد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

۱-۵. تفکیک مرز میان مواد ٦٣ و ٦٤ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری

ماده ۶۳ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری بیان می‌کند: «هرگاه شعبه رسیدگی کننده دیوان در مرحله رسیدگی به آرا و تصمیمات مذکور در بند ۲ ماده ۱۰ این قانون، اشتباه یا نقصی را ملاحظه نماید که به اساس رأی لطمه وارد نکند، آن را اصلاح و رأی را ابرام می‌کند و چنانچه رأی واجد ایراد شکلی یا ماهوی مؤثر باشد شعبه مکلف است با ذکر همه موارد و تعیین آنها پرونده را به مرجع مربوط اعاده کند. مرجع مذکور موظف است مطابق دستور شعبه دیوان نسبت به رفع نقص یا ایرادهای اعلامی اقدام و سپس مبادرت به اتخاذ تصمیم یا صدور رأی نماید. در صورتی که از تصمیم متخذه و یا رأی صادره مجدداً شکایت شود، پرونده به همان شعبه رسیدگی کننده ارجاع می‌شود. شعبه مذکور چنانچه تصمیم و یا رأی را مغایر قانون و مقررات تشخیص دهد، مستند به قانون و مقررات مربوط آن را نقض و پس از اخذ نظر مشاورین موضوع ماده ۷ این قانون، مبادرت به صدور رأی ماهوی می‌نماید».

همچنین در ماده ۶۴ قانون مزبور آمده است: «در مواردی که به موجب قانون یا مصوبه‌ای لازم‌الاجرا، تشخیص موضوعاتی از قبیل صلاحیت‌های علمی، تخصصی، امنیتی، گزینشی به عهده کمیسیون یا هیئت‌های واگذار شده باشد، شعب دیوان فقط از جهت رعایت ضوابط قانونی و تطبیق موضوع و فرآیند بررسی آن بر اساس قانون یا مصوبه رسیدگی می‌کنند و در صورت شکایت شاکی از حیث تشخیص موضوع، شعبه رسیدگی کننده موظف است حسب مورد پس از ارجاع پرونده به هیئت کارشناسی تخصصی ذیربط که توسط شعبه تعیین می‌گردد با کسب نظر آنان مبادرت به انشای رأی نماید».

تفاوت بین ماده ۶۳ و ۶۴ این است که تصمیمات مراجع تشخیص طبق ماده ۶۴ باید رسیدگی شود و موضوعات مربوط به رسیدگی به اختلافات و یا تخلفات که پس از رسیدگی رأی صادر می‌نماید طبق ماده ۶۳ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری رسیدگی شود. (مولابیگی، مصاحبه با خبرگزاری میزان، ۱۳۹۶)

آنچه از بیان ویژگی ترافعی مراجع اختصاصی اداری مدنظر می‌باشد تفکیک آن از مراجع تشخیصی و تصمیم‌گیری جمعی یا مشورتی است که ماهیتاً کارکرد آنها حل و فصل دعاوی نیست. مراجع مورد نظر اساساً تنها به ارائه تشخیص خود در موضوعات مختلف اقدام می‌کنند و نه آن که به حل و فصل اختلاف یا دعوایی بپردازند و اتفاقاً تشخیص این مراجع است که مبنای طرح دعوی در دیوان عدالت اداری قرار می‌گیرد. دراین باره حکم متفاوت قانونگذار در مواد ۶۳ و ۶۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری نیز خود بیانگر شناسایی این تفاوت ماهیتی بین دادگاه‌های اختصاصی اداری (با صلاحیت ترافعی) و مراجع اداری (واجد صلاحیت تشخیصی) است. (نجابت خواه، افشاری، موسوی زاده، ۱۳۹۶: ۲۱۲)

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

بنابراین، به‌نظر می‌رسد، قانونگذار بر مراجعی که دارای صلاحیت تشخیصی هستند، نظارتی فراگیر و عام‌الشمول را مدنظر داشته چرا که در خصوص مراجع مقرر در ماده ۶۴، رسیدگی را به صورت شکلی یا ماهوی در یک مرحله توسط دیوان و با کسب نظر هیئت کارشناسی لازم دانسته است. بنابراین در خصوص پرونده‌های موضوع ماده ۶۴، شعب دیوان به صورت مستقیم در موضوع ورود پیدا می‌کنند البته انتقادی که نسبت به قسمت دوم ماده ۶۴ وارد است این موضوع است که ممکن است شاکی در اثر تساهل و یا بی‌اطلاعی از متن قانون، متعرض تشخیص موضوع نگردد از فحوای متن ماده ۶۴ در فراز دوم و نیز مفهوم مخالف این ماده چنین برمی‌آید که در این موارد شعبه تکلیفی به رسیدگی ندارد اما به‌نظر می‌رسد رعایت اصل تکلیف دادرسان در رسیدگی اقتضای آن را دارد که شعبه در مواردی که تصمیم را از حیث شکلی صحیح و فاقد ایراد می‌داند اما از جهات ماهوی و عدم رعایت اصول دادرسی منصفانه تصمیم هیئت‌های تشخیصی را واجد ایراد تشخیص داد ورود کرده و از حقوق شاکی دفاع نماید. این تفسیر با فلسفه وجودی دیوان عدالت اداری در احقاق حقوق عامه مناسبت بیشتری دارد. اما سازکار پیشنهادی در ماده ۶۳ قانون دیوان مخصوص به مراجع شبه‌قضایی است که در صورت صدور رأی اصراری از سوی مراجع مقرر در بند ۲ قانون دیوان، شعب دیوان این اختیار را دارند که پس از نقض آرای صادره خود رأساً مبادرت به صدور رأی ماهوی نمایند. اگرچه در اینجا نیز امکان صدور رأی ماهوی برای شعب دیوان پیش‌بینی شده است اما این امکان در اولین طرح دعوی از تصمیم مرجع شبه قضایی وجود ندارد و این مسئله در بیشتر موارد، سبب اطاله دادرسی می‌گردد.

۲-۵. چیستی مراجع گزینشی در پرتوی آرای شعب دیوان عدالت اداری

در این بخش از مقاله، به تحلیل برخی آرای شعب دیوان عدالت اداری می‌پردازیم که برای روشن شدن ماهیت حقوقی مراجع گزینشی مفید فایده است.

شعبه ۲۹ بدوی دیوان عدالت اداری به موجب دادنامه شماره ۶۶۵ در خصوص شکایت شاکی به طرفیت هیئت مرکزی گزینش سازمان تأمین اجتماعی، به خواسته اعتراض به رأی صادره از گزینش، به شرح زیر مبادرت به صدور رأی نموده است: «نظر به این شاکی دارای ۶ سال سابقه خدمت بوده و خواسته شاکی جهت تمدید قرارداد در هسته گزینش مطرح و علیرغم نقض رأی اولیه، گزینش مرکزی بدون تحقیق مجدد اظهار نظر نموده است و کارشناس رسمی دادگستری نیز تصمیم رد صلاحیت را بر خلاف ماده ۱۵ قانون گزینش کشور و اصول ۲۳ و ۳۷ قانون اساسی دانسته است و گزینش در مرحله دوم شکایت موضوع این پرونده، دفاعی ننموده است، لذا مستند به مواد ۱۰، ۱۱، ۶۳ و ۶۴ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، حکم به ورود شکایت شاکی و نقض رأی گزینش و الزام به موافقت با تمدید قرارداد با غمض عین صادر و اعلام می‌گردد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

با مداقه در دادنامه مورد نظر مشخص می‌شود، قاضی بر مبنای ماده ۶۳ قانون دیوان انشای رأی نموده است. چرا که یک‌بار تصمیم گزینش در دیوان نقض گردیده و در مرحله دوم رسیدگی در گزینش، تحقیقات لازم صورت نگرفته است و در مرحله دوم شکایت از تصمیم گزینش، دیوان به موجب دادنامه ذکر شده در بالا، وارد رسیدگی ماهیتی شده و دستگاه را ملزم به موافقت با تمدید قرارداد نموده است. البته اگرچه در بخش مستندات دادنامه ماده ۶۴ نیز ذکر شده است اما موضوع منطبق بر ماده ۶۳ قانون دیوان است.

شعبه ۳۸ بدوی نیز نسبت به دعوای شاکی به طرفیت هیئت مرکزی گزینش وزارت آموزش و پرورش، به خواسته اعتراض به رأی صادره از هیئت، چنین رأی صادر نموده است: «در خصوص شکایت شاکی، نظر به این که تصمیم مورخ ۹۲/۲/۱۸ طرف شکایت به موجب دادنامه شماره ۷۰۶ مورخ ۹۳/۴/۲۲ صادره از این شعبه دیوان عدالت اداری تقض گردیده است و به صراحت ماده ۶۳ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری طرف شکایت مکلف به تبعیت از مفاد دادنامه موصوف در اقدامات و تصمیم آتی خود بوده لیکن بدین نحو عمل ننموده و مجدداً تصمیم قبلی خود را تکرار نموده؛ لذا بنا به مراتب فوق و با توجه به نظریه کارشناس رسمی دادگستری شکایت شاکی را مستند به ماده ۶۳ وارد تشخیص و ایرادات وارده در خصوص ضعف‌هایی در احکام نماز با ارائه فرصت مرتفع می‌گردد؛ لذا حکم بر الزام طرف شکایت مبنی به به کارگیری شاکی در حالت استخدامی قبلی و اشتغال مجدد وی صادر می‌نماید».

رویه قضایی شعب دیوان عدالت اداری نشان می‌دهد، تلقی قضات دیوان از مراجع گزینشی، تلقی به عنوان مرجع اختصاصی اداری است و تصمیم‌گیری در آن بر اساس ماده ۶۳ قانون دیوان صورت می‌گیرد و با جستجو در سوابق آرای دیوان موردی یافت نشد که بر مبنای ماده ۶۴ قانون دیوان، قضات انشای رأی نمایند. تنها نمونه‌ای که قضات بر مبنای ماده ۶۴ قانون دیوان، صدور رأی نموده‌اند، پرونده‌های مشهور به «بورسیه» است که در آنها دیوان بر اساس ماده ۶۴ در یک مرحله اقدام به صدور ماهوی نموده است.

بنابراین، اگرچه نظر قانونگذار در ماده ۶۴ قانون دیوان، رسیدگی به نحوی متفاوت از ماده ۶۳ قانون دیوان بوده و در متن ماده ۶۴ تصریح به «مراجع گزینشی» شده است اما به‌نظر می‌رسد با توجه به این که ماده ۶۴ از ابداعات قانون دیوان مصوب ۱۳۹۲ است برای قضات نامأنوس جلوه نموده و لذا عملاً از ظرفیت ماده ۶۴ قانون دیوان استفاده نشده است.

٦. جهات ابطال تصمیمات مراجع گزینشی در رویه قضایی شعب دیوان عدالت اداری

رسیدگی به تصمیمات مراجع گزینشی در رویه و عمل وفق ماده ۶۳ قانون دیوان صورت می‌گیرد. دیوان عدالت اداری در آرای صادره از شعب مختلف به اصول دادرسی منصفانه و حقوق شاکیان توجه

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

ویژه‌ای نموده و در موارد متعددی به استناد اصول حقوق عمومی، تصمیمات گزینشی را نقض و ابطال نموده است.

۱-٦. لزوم رسیدگی هیئت‌ها در بدو ورود به خدمت دولتی

شعبه ۳۸ بدوی دیوان عدالت اداری، در خصوص دعوای شاکی به طرفیت هیئت مرکزی گزینش وزارت آموزش و پرورش با درک صحیح از وضعیت استخدام جدید و اعاده به کار مجدد با در نظر گرفتن مفاد بند ۲ ماده ۱۰ قانون گزینش، مبنی بر صلاحیت هیئت‌های گزینش از بدو ورود متقاضی استخدام به دستگاه دولتی و با توجه به سابقه خدمت ۳۰ ساله شاکی و این که بازگشت به کار شاکی به موجب ماده ۶۰ قانون جامع خدمات رسانی به ایثارگران بوده و استخدام جدید محسوب نمی‌شود و بنابراین چون استخدام جدید در مورد شاکی مصداق ندارد، اجرای مقررات گزینشی در خصوص شاکی وجاهت قانونی ندارد. بنابراین در این خصوص، شعبه دیوان تلقی درستی از تفکیک موجود میان مفهوم «استخدام» و «بازگشت به کار» داشته و بنابراین، صلاحیت هیئت‌ها و هسته‌ها صرفاً در ورود به استخدام است. بنابراین ورود بعدی هسته‌ها در امر گزینش بر خلاف اصل امنیت شخصی افراد است.

۲-٦. لزوم ارائه دلایل متقن در خصوص شرایط مقرر در بند ۲ ماده ۲ قانون گزینش

شعبه ۳۸ بدوی در دعوای مطروح شاکی به طرفیت هیئت مرکزی گزینش وزارت بهداشت، با در نظرگرفتن محتویات پرونده گزینش شاکی و توجه به این که منابع تحقیق داوطلب را به اتفاق مورد تأیید قرار داده‌اند و ایشان را فردی مسلمان و شیعه و عامل به فرائض دینی معرفی نموده‌اند و صرف برخی اظهارات بدون وجود دلایل متقن و محکمه پسند نمی‌تواند از موارد منجر به رد صلاحیت به موجب بند ۲ ماده ۲ قانون گزینش گردد، حکم به ورود شکایت شاکی صادر می‌نماید.

منظور از التزام عملی به اعتقادات اسلامی، انجام رفتار تشریفاتی و آشکار در ملأ عام یا خلوت است که به بیان دیگر همان بعد مناسکی و آیین دینی نامیده می‌شود. (آذربایجانی، موسوی اصل: ۱۳۸۵: ۱۳۲) اعتقادات دینی به عنوان مجموعه‌ای از اعتقادات، بایدها و نبایدها و نیز ارزش‌های اختصاصی تعمیم یافته از موثرترین تکیه‌گاه‌های روانی به شمار می‌رود که قادر است معنای زندگی را در لحظه لحظه‌های عمر فراهم سازد. (بهرامی، ۱۳۷۸: ۲۱۴) اعتقادات دینی باورهایی را دربرمی‌گیرد که انتظار می‌رود پیروان آن دین بدان‌ها اعتقاد داشته باشند. (سراج زاده و همکاران، ۱۳۸۰: ۳۲۱)

با نگاهی گذار به ماده ۲ قانون گزینش کشور متوجه خواهیم شد که آنچه در جذب و استخدام نیروی انسانی مورد توجه قانونگذار بوده همان است که شرع مقدس اسلام از یک مسلمان انتظار دارد و چیزی بیش از آن مورد نظر نیست و در مورد اقلیت‌های دینی و مذهبی هم آنچه مورد توصیه و تاکید است اعتقاد و عمل به احکام و دستورات مربوطه است. (غمامی، عزیزی، ۱۳۹۳: ۱۲۸)

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

بنابراین، هیئت‌ها و هسته‌های گزنیش در تشخیص قید مقرر در بند ۲ ماده ۲ قانون گزینش باید از هرگونه تفتیش و جستجوی خارج از عرف پرهیز نمایند و در این موارد اگر شخصی در ظاهر عمل به احکام اسلام را رعایت نماید کفایت می‌نماید.

۳-٦. عدم رعایت اصل انتظار مشروع و اصل تناظر و برابری سلاح‌ها

شعبه ۲۹ بدوی دیوان عدالت اداری در یکی از آرای مبسوط و مدلل و منطبق بر رعایت اصول دادرسی منصفانه نسبت به شکایت شاکی به طرفیت هیئت مرکزی گزینش سازمان صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران، در دادنامه‌ای مفصل تصمیم هیئت را مبنی بر عدم احراز شرایط مقرر در بند ۲ ماده ۲ قانون گزینش، نقض می‌کند و در دادنامه مورد بحث، تفکیک میان صلاحیت هیئت به عنوان «مرجع تشخیصی» و «مرجع شبه کیفری» در ساختار دادگاه‌های اختصاصی اداری صورت گرفته است.

دادنامه مورد نظر بر این امر تصریح دارد هنگامی که مراجع گزینشی مقررات ماده ۲۳ آیین نامه اجرایی قانون گزینش مبنی بر قطع رابطه استخدامی را نسبت به کارمند اعمال می‌نمایند از یک مرجع صلاحیتی صرف خارج و به عنوان یک مرجع شبه کیفری مطرح می‌شوند و اقدام به مجازات اخراج با لفظ قطع رابطه استخدامی می‌نماید و در این حالت مقررات اصول قلمروی کیفری حاکم می‌شود. در متن دادنامه تصریح شده که رسیدگی در خصوص این پرونده‌ها باید با رعایت اصل برائت، تحصیل دلیل از طرق مشروع، رعایت اصل تناظر ادله و تساوی سلاح‌ها صورت گیرد. همچنین در متن دادنامه به ماده ۲ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی و قانون الحاق دولت ایران به این میثاق اشاره شده که بر اساس ماده ۲ دولت‌ها مکلف به رعایت قواعد دادرسی عادلانه در رسیدگی‌های کیفری و غیر کیفری شده‌اند. در نتیجه شعبه با توجه به عدم وجود دلایل متقن در تصمیم هیئت گزینش، با در نظر گرفتن اصل امنیت استخدامی در راستای اصل انتظار مشروع مستند به اصول ۲۲ و ۳۷ قانون اساسی حکم به ورود شکایت شاکی صادر می‌نماید. بنابراین در دادنامه مورد نظر اصول متعددی از رعایت دادرسی عادلانه در تصمیم‌گیری‌های هیئت‌ها و هسته‌های گزینش مورد نظر قرار گرفته است.

یکی از اصولی که معمولاً در رسیدگی‌های هیئت‌های گزینش تعمداً مورد غفلت قرار می‌گیرد، ارائه دلایل و مستندات تصمیم اتخاذی است. معمولاً نتیجه تصمیم هیئت در قالب «موافقت» یا «عدم موافقت» تعیین می‌شود و متقاضی استخدام در بسیاری از موارد اطلاعی از دلیل عدم موافقت ندارد.

مفهوم اصل مستند و مستدل بودن اقدامات و تصمیمات اداری یا تکلیف به بیان دلایل و مبانی تصمیم آن است که مقامات اداری باید مبنا و دلایل تصمیمات خویش را به روشنی بیان کنند. به‌گونه‌ای که به وضوح، مشخص شود تصمیم متخذه با چه توجیهی و بر اساس چه قوانینی ایجاد

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

شده است. مطابق این اصل، هر شخصی محق است تا از دلایل اتخاذ تصمیم توسط مقام عمومی و اداری اطلاع پیدا کند. (هداوند، ۱۳۹۱: ۲۰۳) برای مثال اگر درخواست شهروند، مبنی بر اخذ مجوز اداری توسط مقام دولتی رد می‌شود، صرف گفتن «نه» یا «رد درخواست» کفایت نمی‌کند؛ بلکه باید مبنای قانونی این امتناع از صدور مجوز نیز بیان شود. (رضایی‌زاده، عطریان، ۱۳۹۳: ۱۸۹)

٤-٦. عدم ارتباط میان محکومیت طبق رأی هیئت رسیدگی به تخلفات اداری و تصمیم هیئت گزینش

شعبه ۴۲ بدوی دیوان عدالت اداری در دعوای شاکی نسبت به هیئت مرکزی گزینش وزارت بهداشت، به شرح زیر مبادرت به صدور رأی می‌کند: «با توجه به این که گزینش، هیچگونه دلیل و مدرکی بر انطباق نامبرده با بند ۲ ماده ۲ قانون گزینش مزبور نیست و گزینش قبل از محکومیت وی در هیئت رسیدگی به تخلفات اداری در سال‌های متمادی صلاحیت وی را برای ادامه اشتغال تأیید نموده است هرچند نسبت به انفصال موقت مذکور در دیوان عدالت اداری مشارالیها شکایت نموده و دادنامه‌ای مربوط به محکومیت وی مبنی بر اخراج و انفصال دائم از خدمات دولتی و رأیی که به موجب آن وی از دستگاه ذیربط منفک شود، ارائه نکرده است تا با نظر گزینش موجب اخراج وی از اداره گردد؛ بنابراین این موضوع نیاز به بررسی و رسیدگی مجدد دارد».

٥-٦. لزوم ابلاغ موارد لازم به متقاضی استخدام

شعبه ۲۷ بدوی دیوان عدالت اداری در خصوص یکی از پرونده‌ها به طرفیت هیئت مرکزی گزینش وزارت بهداشت، با تلقی صحیح از لزوم ابلاغ موارد ضروری به استناد عدم ابلاغ صحیح، تصمیم گزینش را نقض نموده است. در پرونده مورد نظر ۲ تن از ۴ تن مطلعین، اظهار داشته‌اند که داوطلب سیگار استعمال نموده و بر این اساس تصمیم به اخذ آزمایش اعتیاد گرفته شده لیکن هیچگونه سابقه و مدرک معتبری مبنی بر ابلاغ و اخطار به شاکی جهت مراجعه یا تست اعتیاد وجود ندارد و صرف نامه هسته گزینش به مسئول بیمارستان دلیل قانونی بر استنکاف خواهان یا استحضار او محسوب نمی‌شود و در مراحل اول و دوم تجدیدنظر نیز به تقاضای او توجهی نشده است و به دلایل مذکور حکم به ورود شکایت شاکی صادر می‌نماید.

بنابراین یکی از مواردی که جهت رسیدگی صحیح در هیئت‌ها باید مورد توجه قرار گیرد مسئله ابلاغ صحیح مواردی مانند حضور در جلسه رسیدگی و نیز ابلاغ آرای مورد نظر به شاکی است.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

نتیجه‌گیری

ماهیت مراجع گزینشی در نظام حقوقی ما با ابهامات و شبهاتی همراه است و این امر به ویژه از حیث نظارت قضایی دیوان عدالت اداری بر تصمیمات صادره از مراجع گزینشی بیشتر نمود می‌یابد. رویه شعب دیوان عدالت اداری نیز در این خصوص متفاوت است و در برخی موارد، تصمیمات صادره از هسته‌ها و هیئت‌های گزینش به منزله رأی تلقی شده‌اند و در برخی موارد دیگر نیز رویکردی خلاف این امر اتخاذ گردیده است. در هر حال، آنچه که قابل توجه است تفکیک مرز میان مراجع دادرسی اداری و مراجع گزینشی می‌باشد و به‌نظر می‌رسد ماهیت مراجع مقرر در قانون گزینش را می‌توان از نوع مختلط دانست به این معنا که در مواردی که حقیقتاً مانند یک مرجع شبه قضایی عمل می‌کنند یعنی رسیدگی در آنها با حضور مستخدم و با حالت ترافعی صورت می‌گیرد و تصمیم صادره قابل شکایت در مرحله تجدیدنظر می‌باشد، می‌توان آنها را مرجعی شبه قضایی و تحت شمول ماده ۶۳ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری دانست و در موارد دیگری که صرفاً تصمیمی یک‌جانبه مبنی بر تأیید یا رد صلاحیت شخصی می‌نمایند (اتخاذ صلاحیت گزینشی) تصمیمات آنها مشمول ماده ۶۴ قانون دیوان خواهد بود. به هر روی، مسئله تفکیک مرز میان مواد ۶۳ و ۶۴ قانون دیوان مصوب ۱۳۹۲ در خصوص مراجع مقرر در قانون گزینش بیش از پیش خود را نمایان می‌نماید و نیازمند اتخاذ رویکردی دقیق از سوی قضات دیوان عدالت اداری می‌باشد تا در هر مورد ماده قانونی مورد نظر را اعمال نمایند. در حال حاضر با توجه به تشتت رویه موجود در شعب دیوان عدالت اداری، مقاله حاضر به‌دنبال تعیین ماهیت مراجع گزینشی است چرا که اثر اعمال مواد ۶۳ و ۶۴ قانون دیوان در خصوص تصمیمات صادره از مراجع مزبور، کاملاً متفاوت بوده و در حقوق شاکیان در دیوان اثرگذار خواهد بود. به اعتقاد نگارندگان، تفکیک میان مراجع گزینشی به عنوان مرجع تشخیصی و نیز به‌عنوان دادگاه اختصاصی اداری، در ذهن قضات دیوان عدالت اداری جایگاهی ندارد و به همین دلیل این امر سبب تشتت رویه شده است؛ لذا مقاله حاضر در صدد تعیین ماهیت برآمده تا اختلاف موجود حل و فصل گردد.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

فهرست منابع

فارسی

کتب

آذربایجانی، محمد، موسوی اصل، محمد، (۱۳۸۵)، درآمدی بر روان‌شناسی دینی، انتشارات سمت، تهران.
ابوالحمد، عبدالحمید، (۱۳۸۸)، حقوق اداری ایران، انتشارات توس، چاپ هشتم.
دلاوری، محمدرضا، (۱۳۹۵)، قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری در نظم حقوقی کنونی، نشر جنگل.
شیدفر؛ حقوق عمومی و اداری، ۱۳۴۲، ج ۲، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
طباطبایی موتمنی، منوچهر، (۱۳۷۴) حقوق اداری، انتشارات سمت، چاپ شانزدهم.
مشهدی، علی، (۱۳۹۰)، صلاحیت تخییری، چاپ اول، انتشارات معاونت حقوقی ریاست جمهوری.
مولابیگی، غلامرضا، صلاحیت و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، (۱۳۹۷)، نشر جنگل.
هداوند، مهدی، آقایی طوق، مسلم، (۱۳۸۹)، دادگاه‌های اختصاصی اداری، تهران، نشر خرسندی.

مقالات

بابازاده، وحید، یاوری، اسداله، (۱۳۹۳)، «مفهوم صلاحیت گزینشی در آرای دیوان عدالت اداری»، فصلنامه تحقیقات حقوقی آزاد، دوره ۷، شماره ۲۵.
تاری وردی، صادق، عباسی، محمود، (۱۳۸۸)، «اصول دادرسی منصفانه در محاکم اداری و هیئت‌های انتظامی پزشکی»، فصلنامه حقوق پزشکی، سال سوم، شماره نهم.
رستمی، ولی، خسروی، احمد، (۱۳۹۲)، «امکان سنجی تدوین قانون آیین دادرسی با توجه به ماهیت و ویژگی‌های مراجع اختصاصی اداری»، فصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضایی، دوره ۱۸، شماره ۶۴
سراج‌زاده، سید حسین، توکلی، سیده مهناز، (۱۳۸۰)، «بررسی تعریف عملیاتی دینداری در پژوهش‌های اجتماعی»، نامه پژوهش، سال پنجم، شماره ۲۰ و ۲۱
طجرلو، رضا، تقوی، زین العابدین، پشت دار، حسین، (۱۳۹۴)، «نقش و کارکرد کمیسیون رسیدگی به اختلافات ناشی از اراضی ملی از منظر اصول دادرسی منصفانه»، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، سال هفدهم، شماره ۴۹.
عطریان، فرامرز، رضایی زاده، محمدجواد، (۱۳۹۳)، «اصل الزام به ارائه دلایل تصمیمات اداری در پرتوی مفهوم اداره خوب: مطالعه تطبیقی نظام حقوقی ایران و اتحادیه اروپا»، فصلنامه دانش حقوق عمومی، دوره ۳، شماره
غمامی، سید محمد مهدی، حسینی، سید حسن، (۱۳۹۷)، «شایسته گزینی در نظام حقوق استخدامی ایران و آمریکا»، فصلنامه حقوق اداری، دوره ۵، شماره ۱۵
فرهی بورزنجانی، برزو، سلطانی، محمدرضا، سمواتی، محمدهادی، (۱۳۹۱) «آسیب شناسی نظام گزینش دستگاه‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران»، دوفصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه امام حسین (ع)، سال چهارم، شماره ۲.
فلاح زاده، علی محمد، جعفری، محمدحسین، (۱۳۹۴)، «عدم قابلیت رسیدگی به امور فنی و تخصصی در دیوان عدالت اداری»، فصلنامه رویه قضایی (حقوق عمومی)، سال چهارم، شماره ۱۰ و ۱۱.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]

گرجی ازندریانی، علی اکبر، (۱۳۹۰)، «ده فرمان حقوق عمومی: تاملی درباره اصول و مفاهیم بنیادین حقوق عمومی»، فصلنامه حقوق، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، دوره ۴۱، شماره ۲.
مشهدی، علی، (۱۳۹۵)، «تاملی بر نظارت قضایی دیوان عدالت اداری بر صلاحیت‌های تشخیصی در پرتوی ماده ۶۴ قانون دیوان»، فصلنامه تحقیقات حقوقی، شماره ۷۴.
نجابت خواه، مرتضی، افشاری، فاطمه، موسوی زاده، شهاب الدین، «آسیب شناسی ساختار و صلاحیت‌های مراجع اختصاصی اداری در حقوق اداری ایران»، (۱۳۹۶)، دوفصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضایی، شماره ۷۷ و ۷۸.

پایان نامه‌ها

الهه کاوه، مراجع غیرقضایی اداری و نظارت قضایی برآنها، پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.
بهرامی، احسان، (۱۳۷۸)، بررسی مولفه‌های بنیادین سازش یافتگی در آزادگان ایرانی، رساله دکتری رشته روان‌شناسی دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.

انگلیسی:

Ivancevich, J. M. (2009). Human Resource Management. Chapter8.

[Downloaded from qjal.smtc.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.52547/qjal.9.30.57]