

«بررسی حقوقی نحوه رسیدگی به ادعای سابقه بیمه شدگان و اجرای آراء هیأت‌های حل اختلاف اداره کار»

محمدرضا جوان جعفری*

مسعود فرخیان**

عباس شبستری***

مقدمه:

سابقه پرداخت حق بیمه، به معنی پرداخت حق بیمه توسط کارفرما، به اعتبار اشتغال فرد در صندوق تأمین اجتماعی می باشد. صندوق تأمین اجتماعی نیز مکلف به ثبت این سوابق و به تبع آن، ارائه تعهدات قانونی بلندمدت و کوتاه مدت خود از قبیل مستمری بازنشستگی، بازماندگان، بیمه بیکاری، غرامت دستمزد و ... خواهد بود. با افزایش سطح آگاهی مردم نسبت به حقوق خود از طرفی و شناخت بیشتر نسبت به خدمات ارائه شده توسط صندوق تأمین اجتماعی، ادعای اشتغال و سابقه پرداخت حق بیمه، توسط افراد، رو به افزایش است. بطور کلی این ادعا می‌تواند، از یک طرف، موجب مسئولیت کارفرما گردیده و از طرف دیگر، مسئولیت صندوق تأمین اجتماعی را در پی خواهد داشت، بنابراین رسیدگی به این گونه درخواست‌ها و احراز صحت و سقم آن، یکی از مباحث اولیه در این باره خواهد بود.

تعیین مرجع صالح، برای رسیدگی به این ادعا، در مرتبه نخست، نحوه اجرای آراء صادره از مراجع حل اختلاف در مرتبه دوم و ضمانت اجرای کیفری پرداخت نشدن حق بیمه توسط کارفرما در مرتبه سوم موضوع این مقاله خواهد بود که طی بخش‌های آینده مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

* کارشناس ارشد حقوق جزا دانشگاه تربیت مدرس.

** رئیس و کارشناس ارشد واحد حقوقی تأمین اجتماعی استان خوزستان.

*** رئیس و کارشناس ارشد واحد حقوقی تأمین اجتماعی استان خراسان رضوی.

بخش اول: مرجع صالح در رسیدگی به ادعای سابقه بیمه شدگان

از جمله الزامات در رابطه بین کارگر و کارفرما، پرداخت حق بیمه، توسط کارفرما می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت: در صورت احراز رابطه مزد بگیري از یک طرف و نظارت و دستور کارفرما از طرف دیگر، این الزام تحقق یافته و کارفرما مکلف به پرداخت حق بیمه سهم خود و کارگر به صندوق تأمین اجتماعی خواهد بود. علاوه بر ماده ۱۴۸ قانون کار، ماده ۳۹ قانون تأمین اجتماعی نیز تصریح به این تکلیف دارند. چنانچه کارفرما، از پرداخت حق بیمه کارگر، امتناع نماید، وی حق مراجعه به مراجع صالح به منظور جلوگیری از تضييع این حق قانونی را خواهد داشت. اما سؤال این است که کارگری که مدعی تضييع حقوق قانونی در این باره می‌باشد، به کدام مرجع قانونی می‌تواند مراجعه نماید و دادخواهی کند؟

تا قبل از سال ۷۸، مدعیان عدم پرداخت حق بیمه به صندوق تأمین اجتماعی مراجعه و درخواست خود را ارائه می نمودند. تأمین اجتماعی به این درخواست رسیدگی کرده و از طرق مختلف به خصوص بازرسی، در مورد سابقه اشتغال فرد اظهار نظر می‌کرد، در نهایت پس از طی مراحل قانونی و الزام کارفرما به پرداخت حق بیمه، سابقه احراز ثبت می گردید. در این بخش با اتکاء به قوانین کار و تأمین اجتماعی و آراء صادره از هیأت عمومی دیوان عدالت اداری و دیوان عالی کشور درباره صلاحیت دیوان عدالت اداری، مراجع دادگستری، هیأت های تشخیص و حل اختلاف اداره کار و همچنین صندوق تأمین اجتماعی، بحث خواهیم نمود.

گفتار اول: صلاحیت دیوان عدالت اداری در رسیدگی به ادعای سابقه

در سطور گذشته بیان شد که مقدمه سابقه پرداخت حق بیمه، اشتغال فرد و احراز رابطه کارگری و کارفرمایی و بطور اخص، احراز رابطه مزد بگیري است. کارفرما می‌تواند هر شخصی اعم از حقیقی و حقوقی (خصوصی و عمومی) باشد. در صورتی که کارفرما شخص حقیقی و یا شخص حقوقی خصوصی باشد، بدیهی است که دیوان عدالت اداری، صلاحیت رسیدگی به موضوع سابقه را نخواهد

داشت. زیرا اصل (۱۷۳) قانون اساسی و همچنین ماده (۱۳) قانون دیوان عدالت اداری، مبین صلاحیت دیوان عدالت اداری در رسیدگی به تظلم خواهی افراد، علیه اشخاص حقوقی حقوق عمومی می‌باشد. بنابراین، با توجه به این توضیح، صلاحیت دیوان در شکایاتی که افراد به طرفیت کارفرمایان با شخصیت حقوقی حقوق عمومی و دولتی و نهادهای انقلابی از قبیل شهرداری، بنیاد شهید، جهاد سازندگی و ... مطرح می‌نمایند، محرز و مسلم می‌باشد.

به عنوان نمونه در دادنامه شماره ۵۴۷ صادره از شعبه سوم دیوان عدالت اداری (مورخ ۸۳/۳/۳) درخصوص شکایت مهرداد کشاورزین علیه سازمان تأمین اجتماعی و سازمان ملی زمین و مسکن وزارت مسکن و شهرسازی به خواسته قبول سوابق خدمت از تاریخ ۵۴/۲/۱۷ تا ۵۹/۱/۱ به عنوان بیمه شده چنین آمده است: «... نظر به مدلول ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده می‌باشد و تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود، لذا مستنداً به مواد ۴ و ۳۹ و ۴۰ قانون تأمین اجتماعی حکم به ورود شکایت شاکی صادر و اعلام می‌شود».

البته درخصوص شکایت سابقه بیمه شدگان کارگر مشمول قانون کار مراجع حل اختلاف اداره کار رسیدگی می‌نمایند و شکایت از تصمیم مراجع مذکور در دیوان عدالت اداری رسیدگی می‌شود.

گفتار دوم: صلاحیت مراجع دادگستری در رسیدگی به ادعای سابقه

مطابق اصل (۱۵۹) قانون اساسی، دادگاه‌های دادگستری مرجع عام رسیدگی به تظلم اشخاص می‌باشند و دعوی عدم پرداخت حق بیمه زمان اشتغال از سوی کارگر علیه کارفرما نیز تحت عنوان عام تظلم قرار دارد. مضافاً بر این که کارفرمایان به موجب ماده (۱۴۸) قانون کار «مکلفند براساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند» و در صورت خودداری از انجام این تکلیف به موجب ماده (۱۸۳) همان قانون «علاوه بر تأدیه تمامی حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) به جریمه نقدی معادل دو تا ده برابر حق بیمه مربوطه محکوم خواهند شد» و

به تصریح ماده (۱۸۵) همان قانون جهت رسیدگی به این دعاوی، دادگاه ها وارد ماهیت امر شده و با احراز اشتغال خواهان (که به طور معمول به صرف ادعای خواهان و اقرار کارفرما صورت می پذیرد)، کارفرما را محکوم به پرداخت حق بیمه زمان اشتغال به سازمان تأمین اجتماعی می نمایند. در این قبیل آراء نسبت به جنبه کیفری گاه حکم به پرداخت جریمه کارفرما صادر شده و گاه در این خصوص ساکت است.

ممکن است؛ در نگاه اول بتوان به این پرسش که آیا افراد می توانند علیه کارفرمای خود در مراجع دادگستری طرح دعوا کنند یا خیر، پاسخ مثبت داد، لکن صلاحیت این مرجع به دلیل خصوصیت موضوع سابقه و توضیحات آتی، متفی به نظر می رسد.

وفق اصول آیین دادرسی مدنی، علی الاصول، رسیدگی به شکایات در صلاحیت مراجع دادگستری می باشد، مگر مواردی را که قانونگذار در حیطه وظایف مراجع خاص مانند: هیأت های اداره کار، هیأت های تشخیص مطالبات سازمان تأمین اجتماعی و ... قرار داده باشد.

نظر به این که موضوع سابقه ناشی از روابط بین کارگر و کارفرما بوده و تعهد و الزام کارفرما به بیمه نمودن کارگر را شامل می شود، مواد (۳۶، ۳۹ و ۴۰) قانون تأمین اجتماعی از یک سو و مواد (۱۴۸ و ۱۵۷) قانون کار، از سوی دیگر به روشنی گویای این مطلب می باشند که مرجع رسیدگی به موضوع سابقه مراجع خاص اداره کار و یا هیأت های درون سازمانی سازمان تأمین اجتماعی می باشند و نه مراجع عام دادگستری. در برخی از موارد مشاهده شده که دادگاه های عمومی به استناد مواد (۳۹ و ۴۰)

قانون تأمین اجتماعی با این استدلال که در فرض عدم پرداخت حق بیمه از سوی کارفرما، سازمان مکلف است رأساً نسبت به تعیین میزان حق بیمه و وصول آن اقدام نماید و این تصمیم نیز صرفاً در صلاحیت هیأت های بدوی و تجدیدنظر تشخیص مطالبات سازمان قابل اعتراض می باشد، خود را صالح به رسیدگی ندانسته و قرار عدم صلاحیت خود به صلاحیت سازمان تأمین اجتماعی یا هیأت های بدوی تشخیص مطالبات سازمان صادر نموده اند. در هر دو فرض فوق الذکر نظر به این که به موجب ذیل ماده (۲۸) قانون آیین دادرسی دادگاه های عمومی و انقلاب در امور مدنی هرگاه

مراجع قضایی به صلاحیت یک مرجع شبه قضایی قرار عدم صلاحیت صادر نمایند، این امر باید به تأیید دیوان عالی کشور برسد، قرارهای صادره به دیوان عالی کشور ارسال گردیده است.

گفتار سوم: صلاحیت هیأت‌های حل اختلاف اداره کار و امور اجتماعی در رسیدگی به ادعای سابقه

به موجب مواد (۱۵۷) قانون کار «هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار ... باشد در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر ... و در صورت عدم سازش از طریق هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف ... حل و فصل خواهد شد». زیرا در وهله اول، باید محرز شود که رابطه کارگر و کارفرمایی وجود داشته است، تا به تبع آن بتوان کارفرما را ملزم به پرداخت حق بیمه نمود. با توجه به این که عدم بیمه نمودن کارگر نیز یکی از مصادیق اختلاف بین کارگر و کارفرما می‌باشد، بنابراین با استناد به ماده (۱۵۷) قانون کار، تنها مرجعی که باید این رابطه را احراز نماید، هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف اداره کار می‌باشند.

دادنامه شماره ۳۰-۲۹ مورخ ۱۳۸۶/۱/۲۶ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز به نحوی مؤید این مدعا است.

از سویی، ضمانت اجرای عدم بیمه نمودن کارگر توسط کارفرما در ماده (۱۸۳) قانون کار پیش بینی شده است. جریمه نمودن کارفرما به پرداخت دو تا ده برابر مبلغ حق بیمه، مهر تأییدی بر صلاحیت اداره کار، جهت رسیدگی به موضوع سابقه می‌باشد.

گفتار چهارم: صلاحیت سازمان تأمین اجتماعی

بدیهی است که جهت برخورداری از مزایای بیمه تأمین اجتماعی، فرد مدعی سابقه ابتدا به سازمان مراجعه می‌نماید و هنگامی که مطلع می‌شود که سوابق بیمه‌های موجود با سوابق مورد تصور خودش متفاوت است و با سوابق موجود مزایای مورد نظر

به وی تعلق نمی‌گیرد در صدد چاره جویی برآمده و به مراجع مختلف جهت اثبات اشتغال و واریز حق بیمه‌های لازم متوسل می‌شود. از جمله مباحثی که درخصوص صلاحیت سازمان در رسیدگی به ادعای سابقه مطرح می‌شود، طرح این ادعا در هیأت‌های تشخیص مطالبات سازمان است.

در شرایط فعلی در قانون تأمین اجتماعی تصریحی وجود ندارد که هیأت‌های تشخیص مطالبات سازمان متولی رسیدگی به ادعاهای فرد بیمه شده نسبت به ایام اشتغال نیز باشند و صلاحیت قانونی هیأت‌های مزبور صرفاً در رسیدگی به اعتراض کارفرما نسبت به حق بیمه مقرر برای وی می‌باشد. هر چند همانگونه که ذکر شده رویه قضایی دیوان عالی کشور با برداشت موسع از مواد قانون تأمین اجتماعی سعی دارد که رسیدگی به این قبیل دعاوی را در صلاحیت هیأت‌های مزبور بداند. لذا به نظر می‌رسد؛ این خلأ قانونی باید توسط پیش بینی ماده خاص قانونی در ارجاع این گونه دعاوی به هیأت‌های مزبور و یا صدور رأی وحدت رویه از طرف دیوان عالی کشور جبران شود.

در گفتار پیشین، صلاحیت اداره کار، جهت احراز این رابطه، مورد بحث قرار گرفت، لکن چنانچه این رابطه توسط سایر مراجع نیز به اثبات رسیده و مورد حکم قرار بگیرد، سازمان ملزم و مکلف به اجرای آن و پذیرش سابقه کارگر می‌باشد.

از سوی دیگر، در کنار مواد (۳۶ و ۳۹) قانون تأمین اجتماعی که حاکی از الزام کارفرما به پرداخت حق بیمه می‌باشند، ماده (۴۷) قانون تأمین اجتماعی توسط قانونگذار انشاء گردیده که این حق را به سازمان اعطاء نموده که در مواردی که ادعای اشتغال در یک کارگاه مطرح می‌شود، با اعزام بازرس به محل مذکور، بتواند این امر را احراز نماید.

اختیاراتی که ماده (۴۷) پیش بینی نموده و به سازمان این حق را تفویض کرده که با وجود عدم ارسال لیست حق بیمه توسط کارفرما و با صرف رویت کارگر توسط بازرس، رأساً و بدون الزام مراجع قضایی یا شبه قضایی، کارفرما را ملزم به بیمه نمودن کارگر می‌نماید. بنابراین به نظر می‌رسد، با عنایت به مواد (۴۷) و (۳۹) و (۱۰۲)

قانون تأمین اجتماعی صلاحیت سازمان تأمین اجتماعی در احراز سوابق بیمه‌ای توجیحات قانونی عدیده ای را به دنبال دارد.

دادنامه شماره ۷۲۰ مورخ ۹۰/۴/۴ هیأت عمومی دیوان عالی کشور نیز صلاحیت سازمان را مورد تأیید قرار داده است. ملاحظه نظر دادستان کل کشور و در نهایت متن رأی هیأت عمومی دیوان عالی کشور در این خصوص قابل توجه است:

نظریه نماینده دادستان کل کشور:

با احترام، درخصوص پرونده وحدت رویه شماره ۴۷/۸۹ نظر خود را به شرح ذیل به عرض می‌رسانم: قانون‌گذار کارفرما را مکلف به پرداخت حق بیمه ماهیانه کرده و سازمان تأمین اجتماعی نیز مرجع رسیدگی‌کننده صورت مزد، اسناد و مدارک کارفرما تعیین شده است. همچنین ضمانت اجرای تکلیف کارفرما در ذیل ماده ۳۹ و ۴۰ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ پیش‌بینی شده است، به این معنا که سازمان باید در صورت ناقص بودن مدارک مابه‌التفاوت و در صورت امتناع کارفرما حق بیمه را رأساً تعیین و از کارفرما مطالبه و وصول نماید، از این تکلیف قانونی چنین استنباط می‌شود که سازمان مکلف است، از یک طرف سابقه خدمت مستخدم را محاسبه نماید و از طرف دیگر حق بیمه و یا مابه‌التفاوت را از کارفرما وصول کند با این توصیف موجبی برای طرح دعوی در محاکم قضایی نخواهد بود. علیهذا در صورتی که سازمان از انجام وظیفه قانونی مبنی بر محاسبه سنوات خدمتی خودداری کند، کارگر حق خواهد داشت؛ به دیوان عدالت اداری رجوع نماید، بنابراین در نتیجه رأی شعبه محترم ۲۵ دیوان عالی کشور مورد تأیید است.

رأی وحدت رویه شماره ۷۲۰ - ۱۳۹۰/۳/۳ هیأت عمومی دیوان عالی کشور:

مطابق مقررات مواد ۳۰، ۳۶، ۳۹ و ۴۰ قانون تأمین اجتماعی کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه‌شده، در مهلت مقرر در قانون به سازمان تأمین اجتماعی است و در صورت خودداری از انجام این تکلیف، سازمان تأمین اجتماعی مکلف به وصول حق بیمه از کارفرما و ارائه خدمت به بیمه‌شده می‌باشد؛ بنابراین در

صورتی که کارفرما در ایام اشتغال بیمه شده به تکلیف قانونی خود عمل نکند و بیمه شده خواستار الزام او به انجام تکلیف پرداخت حق بیمه ایام اشتغال و پذیرش آن از سوی سازمان تأمین اجتماعی شود، رسیدگی به موضوع در صلاحیت سازمان تأمین اجتماعی محل خواهد بود، لذا رأی شماره ۲۷- ۱۳۸۸/۱/۱۱ شعبه دوم دادگاه عمومی نجف آباد در حد نفی صلاحیت دادگاه (که طبق رأی شماره ۰۰۱۲۶ - ۱۳۸۸/۴/۱ شعبه بیست و پنجم دیوان عالی کشور تأیید شده) به اکثریت آراء صحیح و منطبق با موازین قانونی تشخیص می شود. این رأی طبق ماده ۲۷۰ قانون آیین دادرسی دادگاه های عمومی و انقلاب در امور کیفری در موارد مشابه برای شعب دیوان عالی کشور و دادگاه های سراسر کشور لازم الاتباع است.

علیهذا نظر به رأی مذکور و مستندات قانونی مندرج در آن می توان، صلاحیت سازمان در رسیدگی به تکلیف قانونی کارفرما به پرداخت حق بیمه و به نوعی صلاحیت سازمان در رسیدگی به ادعای سوابق بیمه شدگان را استنباط نمود. هر چند که بخش اعظم دادنامه مذکور مربوط به وظیفه سازمان مبنی بر وصول حق بیمه و نیز صلاحیت قانونی اخذ حق بیمه از کارفرما می باشد.

بخش دوم: اقدام های اجرایی پس از صدور رأی مراجع رسیدگی کننده به ادعای سابقه

گفتار اول: اجرای آراء هیأت های حل اختلاف اداره کار از طریق ماده ۱۶۶ قانون کار

دستور اداری ۵۰۰۰/۵۳۹ و فصل چهارم آن در خصوص اجرای آراء اداره کار است که در بند (۲) آن عنوان شده، در صورت ابلاغ رأی توسط اجرای احکام دادگستری به کارفرمای مربوطه (موضوع ماده ۱۶۶ قانون کار) و مراجعه به شعبه جهت پرداخت حق بیمه، واحد درآمد شعبه باید ضمن احراز هویت کارفرمای مورد نظر و اطمینان از طی تشریفات اجرایی از سوی اجرای احکام دادگستری و همچنین دریافت مدارک

معتبر در این خصوص «فرم شماره ۲» را به کارفرما ارائه و پس از تکمیل آن را در پرونده مطالباتی کارگاه ضبط نماید.

اشاره این بند از دستورالعمل به ماده (۱۶۶) قانون کار درخصوص ابلاغ رأی اداره کار جهت اجرا از سوی اجرای احکام دادگستری به کارفرما است.

ماده ۱۶۶ قانون کار مقرر می‌دارد:

«آراء قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم‌الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذارده خواهد شد، ضوابط مربوط به آن به موجب آیین نامه ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارتین کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیأت وزیران می‌رسد».

در مواردی موضوع آراء اداره کار صرفاً محکومیت کارفرما به پرداخت مزایایی مانند مزایای مربوط به سال‌های اشتغال از جمله اضافه کار، سنوات، عیدی، پاداش و... می‌باشد و در برخی موارد الزام کارفرما به رعایت ماده ۱۴۸ قانون کار و بیمه نمودن کارگر نزد سازمان تأمین اجتماعی است.

لذا به نظر می‌رسد؛ اجرای آراء لازم‌الاجرای اداره کار توسط اجرای احکام دادگستری (موضوع ماده ۱۶۶ قانون کار) به منزله ضمانت اجرایی جهت پیگیری و الزام کارفرما به پرداخت حقوق و مزایای معوقه کارگر است، لیکن درخصوص آن قسمت از رأی که به ماده ۱۴۸ قانون کار یا به پرداخت حق بیمه کارگر توسط کارفرما اشاره می‌نماید، از آنجا که این امر باید براساس قانون تأمین اجتماعی صورت پذیرد و سازمان تأمین اجتماعی نیز به عنوان تنها مجری قانون مذکور دارای اختیارات قانونی در امر اجرای این قسمت از رأی می‌باشد، لذا در این قسمت نقش سازمان را نمی‌توان نادیده گرفت.

علیهذا نظر به تأیید صلاحیت اداره کار در احراز رابطه کارگر و کارفرمایی صرف ارسال رأی اداره کار از سوی اجرای احکام دادگستری به سازمان به نظر می‌رسد؛ سازمان می‌تواند با اختیارات قانونی که به وی داده شده نسبت به محاسبه حق بیمه و وصول آن اقدام نماید، لذا چنانچه کارفرما از پرداخت حق بیمه کارگر وفق رأی اداره

کار امتناع نماید، استناد به ماده (۱۶۶) قانون کار درخصوص سوابق بیمه ای گرچه به ظاهر صحیح و لیکن به واقع نتیجه ای جز سرگردانی محکوم له در صورت عدم پیگیری اجرای این قسمت از رأی توسط دادگستری و عدم اجرای آن توسط کارفرما، نخواهد داشت.

سئوالی که در این قسمت مطرح می شود، این است که چرا در بخشنامه (۵۳۹) بر اجرای آراء اداره کار از طریق اجرای احکام دادگستری (ماده ۱۶۶ قانون کار) تأکید شده است؟

در پاسخ به این سئوال می توان دلایل زیر را مطرح نمود:

۱- در مواردی مدعی سوابق بیمه ای علیه شخصی به عنوان کارفرما طرح شکایت می نمود در حالی که شخص مذکور اولاً کارفرما نبوده و ثانیاً به درستی در اداره کار احراز هویت نشده بود، اجرای حکم از طریق مرجع قضایی می تواند احراز هویت شخص کارفرما را سبب گردیده و افراد نتوانند، به صورت واهی خود را کارفرما معرفی نمایند و با تبانی مدعی سابقه، سوابق متقلبانه را به سازمان تأمین اجتماعی تحمیل نمایند.

۲- در مواردی ممکن است، محکوم علیه (کارفرما) شناسایی نشده و یا فاقد کد کارگاهی باشد که در این حالت اجرای رأی اداره کار از طریق اجرای احکام دادگستری و مکاتباتی که از سوی سازمان با اجرای احکام صورت می گیرد می تواند، مثبت این موضوع باشد که باید به طور حتم کارفرما و کارگاه شناسایی بشوند و ابلاغ در کارگاه صورت گیرد، عدم امکان چنین ابلاغی می تواند سبب عدم اجرای رأی گردد، بدیهی است چنانچه کارفرمای واقعی شناسایی و کارگاه نیز مشخص شود و رأی به ایشان ابلاغ شود، عدم دریافت حق بیمه با وجود قطعیت آن نافی ارائه حمایت های کوتاه مدت و یا بلندمدت سازمان به بیمه شده نخواهد بود.

۳- اجرای آراء اداره کار از سوی اجرای احکام دادگستری موجب خواهد شد، کارفرمایان احساس کنند با یک مرجع قضایی مواجه هستند. بنابراین بازتاب چنین اقدامی به خودی خود می تواند، دقت بیشتر کارفرمایان در مواجهه با شکایات اشخاص علیه ایشان در مراجع شبه قضایی را به همراه داشته باشد، به گونه ای که اولاً کارفرمایان

دفاع از خود را در جلسات رسیدگی اداره کار جدی بگیرند و به سهولت تسلیم ادعای سابقه افراد نشوند و ثانیاً از احتمال تبانی کارگر و کارفرما در جهت ایجاد سوابق واهی برای افراد جلوگیری به عمل می‌آید.

گفتار دوم: نحوه اجرای آراء خلاف قانون و یا دارای ابهام

چنانچه آراء صادره از هیأت‌های حل اختلاف اداره کار صراحتاً خلاف قوانین جاری کشور باشد، به عنوان مثال: صرفاً اقرار محکوم علیه (کارفرما)، چنین اقراری به دلیل این که با شرایط اقرار در قانون مدنی (اخبار به حقی بر ضرر خود و به نفع دیگری) مطابق نیست و در حقیقت به نوعی اقرار به ضرر شخص ثالث (سازمان تأمین اجتماعی) می‌باشد، قابل تأمل است، به نظر می‌رسد هر چند این رأی فاقد مبانی قانونی است، اما به دلیل این که سازمان تأمین اجتماعی حق شکایت در دیوان عدالت اداری را ندارد، ملزم به اجرای رأی است، لیکن امکان اعلام خلاف قانون بودن رأی به مرجع صادر کننده آن یعنی هیأت‌های حل اختلاف اداره کار وجود دارد و از این جهت می‌توان از اداره کار استعلام نمود، هر چند که در نهایت پس از پاسخ اداره کار مبنی بر اصرار آن اداره بر اجرای رأی، سازمان مکلف به اجرای آراء قطعی صادره از مراجع قانونی می‌باشد، در مواردی نیز آراء اداره کار آراء ابهام می‌باشد به عنوان مثال رأی اداره کار، کارفرما را محکوم به پرداخت حق بیمه کارگر از تاریخ ۹۰/۵/۱ تا تاریخ ۹۰/۱۱/۱ به مدت سه ماه نموده است، در چنین مواردی از آنجا که ایجاد سوابق بیمه‌ای افراد، واجد آثار حقوقی بوده و در برقراری تعهدات بلندمدت سازمان مؤثر می‌باشد، از طرف دیگر مدت سه ماه به طور دقیق مشخص نشده که مربوط به چه تاریخی است (ابتدا و انتهای دوره معلوم نیست) باید از اداره کار و هیأت صادر کننده رأی استعلام صورت گیرد، چرا که در غیر این صورت اجرای رأی از سوی سازمان ممکن نیست و صدور رأی اصلاحی از سوی هیأت‌های حل اختلاف اداره کار می‌تواند تا حدود زیادی راهگشای سازمان در اجرای رأی باشد.

گفتار سوم: تاریخ اجرای آراء اداره کار

آراء اداره کار مبنی بر احراز رابطه بیمه ای و ایجاد سابقه بیمه ای برای افراد دارای آثار حقوقی می باشد و تعهدات کوتاه مدت و بلندمدت سازمان نیز بر مبنای سوابق احراز شده محاسبه و برقرار می شود بنابراین به نظر می رسد تاریخ اجرای آراء مذکور و زمان نفوذ و تأثیر آن نمی تواند از زمان صدور رأی باشد به عنوان مثال اگر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ قانون تأمین اجتماعی تاریخ ازکارافتادگی شخص را مورخ ۸۲/۸/۱ تعیین نموده است و این شخص در آن زمان شرایط مقرر در ماده (۷۵) قانون تأمین اجتماعی و سابقه لازم جهت برخورداری از مستمری ازکارافتادگی را نداشته است، پس از طرح شکایت علیه کارفرما در سال ۱۳۸۹ موفق به اثبات رابطه کارگری و کارفرمایی و سوابق بیمه ای خود در سال ۸۲ گردیده است، به گونه ای که با احتساب سوابق مذکور شرایط ماده (۷۵) قانون تأمین اجتماعی درخصوص ازکارافتادگی غیرناشی از کار را احراز می نماید و از مستمری ازکارافتادگی کلی برخوردار می شود آیا می توان گفت: رأی هیأت های حل اختلاف اداره کار چون در سال ۸۹ صادر شده است، نمی تواند موجب حق برای بیمه شده در سال ۷۵ باشد؟ مسلماً خیر. بنابراین اولاً: آراء اداره کار به گذشته تسری می یابد. ثانیاً: می تواند حقوق بیمه شده را از تاریخ استحقاق وی برقرار نماید. مثال دیگر: احراز سوابق بیمه ای متوفی است که منتهی به برقراری مستمری بازماندگان از زمان فوت بیمه شده (استحقاق بازماندگان به دریافت مستمری) خواهد شد. نتیجه این که تاریخ اجرای رأی از نظر حقوقی تاریخ استحقاق قانونی بیمه شده یا بازماندگان وی خواهد بود و موجب می شود استفاده کنندگان از مزایای تأمین اجتماعی حقوق خود را از زمان استحقاق (فوت بیمه شده - ازکارافتادگی بیمه شده و ...) مطالبه نمایند.

گفتار چهارم: خودداری اجرای احکام دادگستری از انجام تکلیف

مقرر در ماده ۶۶ قانون کار

از آنجا که تا قبل از صدور بخشنامه (۵۳۹) سازمان تأمین اجتماعی، رویه واحدی در خصوص اجرای آراء اداره کار از سوی اجرای احکام دادگستری وجود نداشت و رویه اجرای احکام دادگستری با این موضوع بیگانه بود، بنابراین در حال حاضر هنوز هم برخی از دواير اجرای احکام از تکلیف مقرر در ماده (۱۶۶) قانون کار سر باز زده و موجب سرگردانی بیمه شدگان را فراهم می‌نمایند. این در حالی است که بنابر صراحت ماده (۱۶۶) قانون کار عدم اجرای آراء مذکور از سوی اجرای احکام می‌تواند موجب اقدام کیفری علیه مسئولان اجرای احکام دادگستری را فراهم نماید، در هر صورت از آنجا که رأی قطعی صادره از هیأت‌های حل اختلاف اداره کار می‌تواند به عنوان دلیل و مستندی قابل قبول در کمیته بررسی سوابق سازمان مدنظر قرار گیرد، بیمه شدگان می‌توانند آراء اداره کار را به عنوان یکی از دلایل اثبات ادعای سوابق خود در کمیته بررسی سوابق ارائه دهند، تا کمیته در کنار سایر دلایل آنها را نیز بررسی نماید. بدیهی است، پرداخت حق بیمه و یا لاقط قطعیت بدهی کارفرمایان می‌تواند به استناد ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی پذیرش سوابق بیمه شده را حتی در صورتی که حق بیمه ای به سازمان پرداخته نشده باشد به همراه داشته باشد.

گفتار پنجم: اختیار سازمان در اجرا و یا عدم اجرای آراء اداره کار

سئوالی که در این گفتار مطرح می‌شود این است که آیا سازمان می‌تواند از اجرای آراء اداره کار به بهانه خلاف قانون بودن و یا ابهام خودداری نماید و یا تکلیف سازمان در هیچ شرایطی ساقط نخواهد شد. به نظر می‌رسد با استناد به موادی از قانون مجازات اسلامی (تعزیرات) بتوان الزام سازمان به پذیرش آراء قطعی ادارات کار را استنباط نمود اولاً ماده (۵۷۶) قانون مجازات اسلامی که مقرر می‌دارد: «چنانچه هر یک از صاحب منصبان و مستخدمان و مأموران دولتی و شهرداریها در هر رتبه و مقامی که باشند از مقام خود سوء استفاده نموده و از اجرای اوامر کتبی دولتی یا اجرای قوانین مملکتی و

یا اجرای احکام یا اوامر مقامات قضایی یا هرگونه امری که از طرف مقامات قانونی صادر شده باشد، جلوگیری نماید به انفصال از خدمات دولتی از یک تا پنج سال محکوم خواهد شد». هر چند که این مقرر صرفاً به مأموران دولتی در شهرداریها اشاره کرده است و در فصل دهم (تفصیلهای مقامات و مأموران دولتی) آمده است، لیکن به نظر می‌رسد ضمانت اجرای مذکور شامل وضعیت عدم اجرای رأی از سوی سازمان که یک مؤسسه عمومی غیردولتی است نیز خواهد شد، از طرفی ماده (۵۷۰) قانون مجازات اسلامی می‌تواند به عنوان ضمانت اجرای عدم اجرای رأی از سوی سازمان مورد استناد قرار گیرد «هر یک از مقامات و مأموران دولتی که برخلاف این قانون آزادی شخصی افراد ملت را سلب کند یا آنان را از حقوق مقرر در قانون اساسی محروم نماید، علاوه بر انفصال از خدمت و محرومیت سه تا پنج سال از مشاغل دولتی به حبس از شش ماه تا سه سال محکوم خواهد شد». مسلماً جلوگیری از ایجاد سوابق بیمه‌ای افراد می‌تواند؛ مثال بارزی از عدم اجرای اصل ۲۹ قانون اساسی باشد.

گفتار ششم: بررسی امکان یا عدم امکان حذف سوابق بیمه ای به درخواست بیمه شده و یا ذی نفع و یا انصراف ایشان از اجرای رأی هیأت‌های حل اختلاف

در مواردی بیمه شده یا ذی‌نفع متقاضی حذف سوابق بیمه ای اثبات شده خود نزد سازمان تأمین اجتماعی می‌باشند. باید گفت از آنجا که سوابق بیمه ای ایجاد شده نزد سازمان تأمین اجتماعی و حق بیمه‌های پرداختی بابت آن سوابق با عنایت به قواعد بیمه اجباری و این که حق بیمه افراد در چرخه سرمایه صندوق تأمین اجتماعی قرار گرفته است و تمامی بیمه شدگان در آن ذی‌حق می‌باشند، امکان حذف سوابق و یا استرداد حق بیمه‌های پرداختی وجود ندارد، ضمن این که درخصوص استرداد حق بیمه بیمه‌شدگان به سازمان تأمین اجتماعی مقرراتی پیش بینی نشده است، بنابراین حذف سوابق بیمه‌ای قانوناً امکان پذیر نیست و اما درخصوص انصراف بیمه شده یا ذی‌نفع از اجرای رأی قطعی هیأت‌های حل اختلاف اداره کار باید گفت: چنانچه تنها دلیل

سازمان مبنی بر سوابق بیمه ای فرد رأی هیأت‌های حل اختلاف اداره کار باشد، در این صورت عدم پیگیری بیمه شده یا ذی‌نفع اجرای رأی اداره کار و احتساب سوابق ممکن نیست، اما اگر دلایل دیگری علاوه بر رأی اداره کار مبنی بر اثبات سابقه بیمه‌ای شخص باشد، در این صورت سازمان حق دارد نسبت به ایجاد سابقه اقدام و درخصوص مطالبه حق بیمه مربوط از کارفرما اقدام اجرایی خویش را به انجام رساند.

بخش سوم: اقدام های کیفری سازمان پس از صدور رأی

گفتار اول: شکایت کیفری سازمان علیه کارفرما به استناد ماده ۱۸۳

قانون کار

به موجب صراحت ماده «کارفرمایانی که برخلاف ماده (۱۴۸) قانون از بیمه نمودن کارگران خود خودداری نمایند، علاوه بر تأدیه تمامی حقوق متعلق به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل ...» از طرفی ماده (۶۶) قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور کیفری نیز به منظور شروع به رسیدگی در دادسرا و پذیرش شکایت شاکی (به عنوان اعلام کننده جرم) شرایطی را برشمرده که از آن جمله می‌توان به ناظر بودن به وقوع جرم و جنبه عمومی داشتن اشاره کرد. لیکن با دقت در انتهای همان ماده نیز به این موضوع تأکید شده که در غیر این صورت تنها در صورتی دادسرا مجوز شروع به رسیدگی و تحقیق را خواهد داشت که دلایل صحت ادعا موجود باشد.

فلذا به دلالت مراتب فوق از آنجایی که رابطه کارگری و مزدبگیری فی‌مابین کارگر و کارفرما در گذشته براساس رسیدگی‌های هیأت تشخیص و حل اختلاف اداره کار و امور اجتماعی به اثبات رسیده، با استناد به آراء موصوف که در زمره اسناد رسمی تلقی می‌شوند، وقوع تخلف کارفرما در عدم اعلام سابقه بیمه‌ای بیمه شدگان به سازمان تأمین اجتماعی محرز می‌شود لذا سازمان می‌تواند، مستنداً به رأی اداره کار در مراجع کیفری علیه کارفرمای متخلف طرح شکایت نماید.

با عنایت به ماده (۱۸۳) قانون کار که عنصر قانونی جرم را تشکیل می‌دهد، استنکاف و خودداری کارفرما از اعلام لیست بیمه‌ای کارکنان و نیز احراز رابطه کارگری و کارفرمایی می‌توانند، به عنوان عنصر مادی جرم مطرح گردیده و ترک فعل کارفرما محرز گردد. از طرفی به صرف عدم اعمال ماده (۱۴۸) قانون کار از سوی کارفرما نیز سوء نیت وی محرز می‌گردد.

شکایت سازمان علیه کارفرما متخلف می‌تواند از تکرار تخلف‌های کارفرمایان جلوگیری نماید.

گفتار دوم: مرور زمان شکایت کیفری علیه کارفرما

بحث مرور زمان در قلمرو کیفری تاکنون فراز و نشیب‌های زیادی را طی نموده است و تا مدت‌های مدیدی پس از انقلاب اسلامی مرور زمان به دلیل خلاف شرع بودن همواره با مخالفت فقهای شورای نگهبان مواجه شده است تا این که در سال ۱۳۷۸ و همراه با تصویب قانون آیین دادرسی کیفری دادگاه‌های عمومی و انقلاب ماده قانونی خاصی تحت عنوان ماده (۱۷۳) آ.د.ک. پیش بینی گردید: «در جرائمی که مجازات قانونی از آن نوع مجازات بازدارنده یا اقدام‌های تأمینی و تربیتی باشد و از تاریخ وقوع جرم تا انقضای مواعد مشروحه ذیل تقاضای تعقیب نشده باشد و یا از تاریخ اولین اقدام تعقیبی تا انقضای مواعد مذکوره به صدور حکم منتهی نشده باشد، تعقیب موقوف خواهد شد. الف - حداکثر مجازات مقرر بیش از سه سال حبس یا جزای نقدی بیش از یک میلیون ریال با انقضای مدت ده سال.

ب - حداکثر مجازات کمتر از سه سال حبس یا جزای نقدی تا یک میلیون ریال با انقضای مدت پنج سال.

ج - مجازات غیر از حبس یا جزای نقدی با انقضای مدت سه سال

تبصره - در مواردی که مجازات قانونی جرم حبس یا جزای نقدی یا شلاق یا هر سه باشد مدت حبس ملاک احتساب خواهد بود.

این رویکرد جدید قانونگذار نیز باعث تحولی عمیق در حوزه مرور زمان در مباحث کیفری نگردید، زیرا از یک طرف به دلیل ابهام در مجازات‌های بازدارنده و از

سوی دیگر عدم ارائه مرز مشخصی بین این گونه مجازات‌ها و جرائم تعزیراتی در قانون مجازات اسلامی، امروز با صدور آراء متهافت از سوی محاکم کیفری مواجه ایم. در حالی که به نظر می‌رسد این ماده قانونی در برخی جرائم موجب صدور رأی موقوفی تعقیب را فراهم آورده است، در هر صورت در خصوص ماده (۱۸۳) قانون کار چنانچه قائل بر ماهیت جزایی عمل کارفرما باشیم، باید مرور زمان تعقیب و یا اجرای مجازات را نیز در این خصوص جاری بدانیم. بدیهی است تاریخ وقوع جرم کارفرما، تاریخ عدم اعلام لیست بیمه ای بیمه شده و عدم پرداخت حق بیمه به سازمان می باشد، لیکن چنانچه ماهیت جریمه نقدی موضوع ماده (۱۸۳) را جزای نقدی ندانسته و برای آن ماهیت خسارتی قائل باشیم در این صورت اقدام کارفرما مشمول مرور زمان مقرر در ماده (۱۷۳) قانون آیین دادرسی کیفری نخواهد بود.

البته از نحوه تنظیم ماده (۱۸۳) قانون کار که در فصل یازدهم این قانون یعنی فصل مربوط به جرائم و مجازات‌ها آمده است و نیز به کار بردن عبارت «جرم» در ذیل ماده مذکور می‌توان گفت جریمه نقدی مذکور در این ماده بیشتر ماهیت جزای نقدی دارد تا این که به عنوان جریمه در مفهوم خسارت مدنظر قانونگذار باشد.

گفتار سوم: جرائم نقدی در ماده ۱۸۳ قانون کار به چه حسابی

واریز می‌گردد

نظر به این که اصولاً جزای نقدی به حساب دولت و خزانه داری کل واریز می‌گردد، این سؤال مطرح می‌شود که جریمه نقدی باید به چه حسابی واریز شود. شکایت سازمان علیه کارفرمای متخلف می‌تواند واجد آثار متعددی برای سازمان باشد که از جمله می‌توان به نهادینه شدن الزام قانونی اعلام سوابق بیمه‌ای اشخاص به سازمان تأمین اجتماعی و نیز پرداخت حق بیمه به حساب سازمان اشاره کرد، اما مطلبی که در این قسمت قابل توجه است، این است که اقدام‌های کیفری از سوی سازمان صورت می‌گیرد و شکایت سازمان در مراجع قضایی منتهی به صدور حکم علیه کارفرما مبنی بر جریمه نقدی ۲ تا ۱۰ برابر حق بیمه مربوط گردیده است، از طرفی

قانونگذار در ماده (۱۰۶) قانون تأمین اجتماعی به صراحت تأکید ورزیده است «تمامی خسارات و وجوه حاصل از جرائم نقدی مقرر در این قانون به حساب سازمان واریز و جزو درآمدهای آن منظور خواهد شد».

به نظر می رسد هر چند ماده (۱۸۳) قانون کار قانون جداگانه ای است که الزامات قانون تأمین اجتماعی نمی تواند به آن قانون تسری داشته باشد، اما از آنجا که بحث جرمه نقدی مربوط به حق بیمه در ماده (۱۸۳) قانون کار مطرح است، می توان استنباط نمود که جرائم متعلقه نیز به سازمان مربوط گردیده و امکان درخواست پرداخت جرمه نقدی به حساب سازمان وجود دارد. بعضاً در رویه قضایی، چنین آراءهایی نیز مشاهده گردیده است.

در این خصوص نظر دیگری نیز وجود دارد که مستنداً به ماده (۱۸۶) قانون کار بیان می دارد:

با عنایت به صراحت قانونی مقید در منطوق ماده (۱۸۶) که اشعار داشته (جرائم نقدی مقرر در این قانون به حساب مخصوصی در بانک واریز خواهد شد و این وجوه تحت نظر وزیر کار و امور اجتماعی به موجب آیین نامه ای که به تصویب هیأت وزیران می رسد، جهت امور رفاهی، آموزشی و فرهنگی کارگران به مصرف خواهد رسید) شبهه ای در این که مبالغ ماخوذه از متخلفان تحت عنوان جرائم اعمال قانون کار منتسب به چه دستگاه اجرایی است جدال بی موردی خواهد بود گرچه امکان دارد دادگاه ها رویه های مختلفی بنا بر استنباط از نحوه طرح و توجیه مطلب و متاثر از دستگاه اقامه کننده دعوی کیفری داشته باشند. لذا در صورت صدور رای به پرداخت محکوم به در وجه محکوم له نیز نمی توان این امر را به منزله امکان تسری در موارد مشابه دانست زیرا نص صریح ماده (۱۸۶) قانون کار چنین تجویزی ننموده است و استنباط های خارج از حسابی که قانون تعیین نموده فاقد تمسک و استناد خواهد بود.

گفتار چهارم: چنانچه سازمان دلایلی مبنی بر ابطال آراء هیأت‌های رسیدگی به حل اختلاف اداره کار داشته باشد چه اقدامی در این خصوص متصور است

مطابق اصل (۱۷۳) قانون اساسی، رسیدگی به شکایات و تظلم‌ها و اعتراض‌های مردم نسبت به مأموران یا واحدها یا آیین‌نامه‌های دولتی و احقاق حقوق آنها مرجعی به نام دیوان عدالت اداری تأسیس گردیده است، هیأت عمومی دیوان مذکور نیز به موجب رأی وحدت رویه شماره ۳۷، ۳۸ و ۳۹ مورخ ۶۷/۷/۱۰ لفظ «مردم» را که در اصل (۱۷۳) به کار رفته است را تنها ناظر به اشخاص حقیقی و ایضاً اشخاص حقوقی حقوق خصوصی تعبیر و النهایه رسیدگی به شکایات بقیه اشخاص اعم از دولتی یا اشخاص حقوقی عمومی را از شمول اصل مرقوم خارج دانسته‌اند.

بنابراین نظر به مراتب فوق، قانونگذار جهت رسیدگی به اعتراض‌های اشخاص اخیرالذکر نسبت به مراجع غیر دادگستری مرجعی پیش‌بینی ننموده لیکن با رجوع به موارد مشابه ملاحظه می‌شود که هیأت عمومی دیوان عالی کشور وفق رأی شماره ۶۹۹ مورخ ۸۶/۳/۲۲ پیرامون اعتراض نسبت به آراء کمیسیون‌های ماده (۷۷) قانون شهرداریها، رسیدگی به موضوع را با مراجعه به مراجع دادگستری که مرجع تظلم‌های عمومی است مورد تأکید قرار داده است که در عمل نیز دادخواست‌های مطروحه در دادگستری و آراء صادره مؤید پذیرش و صحت مراتب اخیر می‌باشد.

اداره حقوقی قوه قضاییه طی نظریه مشورتی اعلام داشته است که از آنجایی که دیوان عدالت اداری تنها مرجع رسیدگی به شکایات علیه نهادهای دولتی است و تنها مردم می‌توانند در این دیوان طرح شکایت نمایند. لذا شهرداری‌ها حق مراجعه به دیوان عدالت اداری را نداشته و هیأت عمومی دیوان عالی کشور در این خصوص رأی وحدت رویه ای به این مضمون صادر نموده است که شهرداری‌ها جهت شکایت از آراء کمیسیون‌های ماده (۱۰۰) و (۷۷) می‌توانند به محاکم دادگستری مراجعه نمایند.

به عنوان نمونه شعبه دوم دادگاه حقوقی شهرستان مسجد سلیمان در رسیدگی به درخواست صندوق به طرفیت اداره کار همان شهرستان به خواسته ابطال رأی شماره ۲۹۷ مورخ ۸۷/۱۱/۹ هیأت تشخیص، به موجب دادنامه شماره ۹۰/۸۲۹ مورخ ۹۰/۷/۳۰ با وارد دانستن دعوی مطروحه حکم بر ابطال رأی مذکور صادر نموده است.

بنابراین به نظر می‌رسد؛ چنانچه سازمان تأمین اجتماعی دلایل و مدارک مستندی از قبیل جعلی بودن سوابق بیمه شدگان که بر مبنای آنها رأی اداره کار صادر شده است و یا خلاف واقع بودن شهادت شهود نزد مراجع رسیدگی اداره کار و نیز خلاف واقع بودن تحقیقات محلی اداره کار داشته باشد، می‌تواند حسب مورد در دادگاه حقوقی درخواست ابطال و یا در مراجع کیفری شکایت خود مبنی بر جعلی بودن مستندات را مطرح و ابطال آراء اداره کار را پیگیری نماید.

التهایه آنچه که در مانحن‌فیه مورد بحث می‌باشد، این امر است که آیا امکان دارد با ایجاد رویه اعتراض به آراء اداره کار به دلائل مختلف از جمله عدم احراز و اثبات رابطه دستمزدی و غیره توسط صندوق و درخواست ابطال اثر آراء صادره اداره کار و با فرض تحقق چنین پروسه‌ای که ناممکن نیز به نظر نمی‌رسد این رویه موجب امکان طرح دعوی ابطال آراء هیأت‌های تشخیص مطالبات از سوی موسسات دولتی یا وابسته به دولت به دلیل عدم امکان طرح دعوی در دیوان عدالت گردد؟

به نظر می‌رسد پاسخ در این زمینه مثبت است و در صورتی که رویه مذکور در مراجع قضایی شایع گردد این خطر همواره برای آراء صادره از هیأت‌های تشخیص مطالبات سازمان وجود خواهد داشت.