



دادرسی کار در حقوق موضوعه

احمد رقیبی - سرپرست دانشکده حقوق و افتخالیان تهرانی

بین‌المللی به لحاظ تأسیس سازمان بین‌المللی کار و فعالیت مستمر و مؤثر آن از غنای ظاهراً نسبی برخوردار شده است، با وجود این تخصصی بودن مسایل مربوط به روابط کار و محدودیت منابع علمی و کاربردی و نیاز روزافزون جامعه به مشارکت بیشتر حقوقدانان در پاسخگویی به سؤالات و درخواست‌های موجود و توانا نبودن افراد غیر حقوقدان در رفع نیازهای جامعه، ضرورت بررسی علمی و کاربردی عمیق در این رشته از حقوق را در کشور می‌طلبد.

■ مبحث اول - طرق حل و فصل دعاوی کارگر و کارفرما در قانون کار ایران

حقوق کار در تبیین و شفاف نمودن روابط کار و صیانت از نیروی انسانی و منافع مادی کشور نقش برجسته و ممتازی را دارد و نقش محوری و اساسی را در جلوگیری از بروز اختلافات حقوقی و صنفی کارگران و کارفرمایان ایفا می‌کند. بدیهی است که برداشت‌ها و تفسیرهای مختلف از قوانین و قراردادهای کار سبب ایجاد تعارض در حقوق طرفین قرارداد کار و بروز مسائل مختلف می‌گردد که ممکن است به حدوث اختلاف فردی یا دسته جمعی در روابط کار منجر شود. یکی از وظایف‌ها و رسالت‌های مهم حقوق کار، جستجوی راه حل‌های مسالمت‌آمیز و آشتی‌جویانه برای حل و فصل این اختلاف‌ها است و یکی از روش‌های مؤثر در ایفای این وظیفه تصویب قوانین مورد نیاز با پیش‌بینی ضمانت‌اجراهای مطمئن است

بررسی می‌شود، بدون تأثیر و مستقل از سایر رشته‌های حقوقی نیست، بلکه تکامل و تبلور عینی این شعبه جدید از علم حقوق به میزان بهره‌مندی از دستاوردهای سایر رشته‌های حقوق بستگی دارد و این مهم مستلزم توجه خاص اندیشمندان علم حقوق به این رشته است و در این رهگذر قضات و وکلای دادگستری و مشاوران حقوقی به لحاظ ارتباط تنگاتنگ و ملموس با نیازهای جامعه، نقش برجسته و ممتازی نسبت به سایر حقوقدانان خواهند داشت. روشن است که پاسخ به تمامی مسائل ناظر به حقوق کار خصوصاً شیوه‌های رفع اختلاف و مراجع رسیدگی‌کننده به اختلافات کارگری و کارفرمایی، صرفاً با استناد به مواد محدود قانون کار و مقررات وابسته به آن کفایت نمی‌کند، و در این رهگذر نقش رویه قضایی و نظریه‌علمای حقوقی در پاسخگویی به نیازهای جامعه، از ارزش و جایگاه خاصی برخوردار است. امروزه قلمرو حقوق کار از حیث افراد مشمول توسعه زیادی داشته، به طوری که خروج از دامنه شمول آن نیاز به تصریح دارد و حوزه آن از روابط فردی کار به روابط جمعی کار نیز تسری یافته است. این حقوق از حیث محتوا نیز موضوعات متنوع و جدیدی دارد، آنچنان‌که همه روابط ناشی از کار، کارگر و کارفرما از بدو ایجاد رابطه قراردادی کار تا خاتمه آن را در برمی‌گیرد و در جنبه‌های تقنینی نیز در بعد داخلی به لحاظ تأثیر و نفوذ روز افزون تشکلهای صنفی کارگری و کارفرمایی و در بعد

حقوق هر جامعه هر قدر هم غنی و پربر باشد و ریشه در فرهنگ و اعتقادات مذهبی و کهن و تجارب ارزنده گذشتگان داشته باشد، با توجه به حرکت تکاملی جامعه و پیدایش و ظهور مسائل جدید، به منظور پاسخگویی به خواسته‌های عمومی، نیاز به رشد و تکامل دارد و برآورده ساختن این نیاز با استفاده از نظرات علمای حقوق و صاحب‌نظران سایر علوم اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و غیره میسر است و این کوشش در نهایت می‌تواند مبنای قانون‌گذاری جدید و پیدایش قواعد حقوقی تازه گردد. در این تلاش نقش رویه قضایی در ایجاد قواعد حقوقی با نگرشی خاص و بدیع به قوانین موجود و مبنای استنباطی، متفاوت از گذشته که متناسب با نیازهای روز جامعه باشد، ارزنده و مورد توجه خواهد بود و حتی می‌تواند آثار خود را به صورت تأثیر در امر قانون‌گذاری و تصویب قوانین مدون آتی متبلور نماید. در این جهت حقوق کار نیز به عنوان یک نظام حقوقی نوین و پویا که برای بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی کارگران و در اثر هماهنگی نسبی دسته‌ای از مقررات و قواعد جدید پدید آمده است، برای پاسخگویی به ضروریات زندگی اجتماعی در ابعاد مختلف صنعتی، کشاورزی، خدماتی و تجاری و غیره، نیازمند بلوغ و شکوفایی اندیشه‌های قضایی و ارائه نظارت جدید حقوقی و نوآوری علمی و کاربردی می‌باشد.

رابطه بین کارگر و کارفرما که در حقوق کار بحث و

و این مهم در قوانین مدون ایران نیز وجود دارد که از جمله آنها قانون کار مصوب ۱۳۶۹ می باشد.

در قانون کار ایران راه های حل اختلاف کارگر و کارفرما و عادی سازی روابط کار، بر اساس اختلافات فردی و دسته جمعی متفاوت است.

■ در اختلافات فردی، موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار ناظر به اختلافات حقوقی است، مراحل حل اختلاف به شرح زیر است:

۱- سازش از طریق مذاکره مستقیم بین کارگر و کارفرما و یا سازش از طریق مذاکره کارفرما با نمایندگان کارگران در تشکیل کارگرمی مربوط، (حسب مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی، نماینده قانونی کارگران) ۲- رسیدگی و صدور رأی از طریق مراجع حل اختلاف کار (هیئت های تشخیص و حل اختلاف). ۳- رسیدگی از طریق مراجع قضایی که دو صورت می باشد: الف- رسیدگی شکلی به اعتراضات، نسبت به آرای قطعی مراجع حل اختلاف کار توسط دیوان عدالت اداری. ب- رسیدگی کیفری بوسیله محاکم دادگستری در مورد جرائم موضوع فصل یازده قانون کار و دیگر قوانین جزائی در خصوص روابط کارگر و کارفرماست. مانند ضمانت اجراهای کیفری مقرر در: ماده ۱۸۳: تخلف خودداری از بیمه نمودن کارگر.

ماده ۱۷۴: تخلف عدم رضایت حداقل دستمزد کارگر.

ماده ۱۷۲: تخلف ارجاع کار اجباری به کارگر.

ماده ۱۸۰: تخلف عدم اجرای به موقع آرای قطعی مراجع حل اختلاف.

مواد ۱۷۱ و ۱۷۶: جرایم مربوط به حوادث ناشی از کار.

■ اختلافات دسته جمعی موضوع ماده «۱۴۲» قانون کار و دیگر مواد فصل هفتم این قانون که بیشتر آنها ناشی از مسایل صنفی و اقتصادی طرفین می باشد؛ از آن دسته اختلافات است که ادامه فعالیت کارگاه را چه از طریق تعطیلی آن بوسیله کارفرما یا اعتصاب بوسیله کارگران به صورت توقف یا کاهش عمدی تولید با اختلال مواجه می نماید.

مراحل حل اختلافات دسته جمعی به ترتیب عبارتند از: ۱- انجام مذاکره مستقیم از طرف تشکل کارگری یا کارفرما یا تشکل کارفرمایی (موضوع مواد ۱۴۰ و ۱۳۹ قانون کار). ۲- رسیدگی بوسیله مراجع حل اختلاف و ارائه نظر و پیشنهاد (موضوع ماده ۱۴۲ قانون کار).

۳- اتخاذ تصمیم بوسیله مراجع و مقامات سیاسی (وزیر کار و هیأت وزیران موضوع ماده ۱۴۳ قانون کار). آنچه در اینجا مطلوب به نظر می رسد، استفاده از داوری اجباری یا اختیاری در اختلافات دسته جمعی است که جای آن، در مراحل حل اختلاف دسته جمعی که در بالا ذکر شد، خالی است و پیش بینی آن ضروری به نظر می رسد، زیرا در این صورت داوران می توانند با استفاده از موازین عدالت و انصاف و توجه به اوضاع و احوال موجود، به حل اختلاف مبادرت ورزند و از تبدیل بحران صنفی به بحران امنیتی و سیاسی جلوگیری نمایند.

■ مبحث دوم - ویژگی های دادرسی کار در قانون کار ایران

دادرسی کار در قانون کار ایران ویژگی های بسیاری دارد که اهم آنها عبارتند از:

۱- سریع، ساده و غیر تشریفاتی. ۲- رایگان و یا کم هزینه بودن. ۳- مشارکت اصحاب دعوی در امر رسیدگی و اتخاذ تصمیم (مشارکت صنفی) از طریق معرفی نمایندگان اشخاص. ۴- تساوی در تعداد نمایندگان طرفین اختلاف. ۵- میانجی گری دولت در حل اختلافات از طریق نمایندگان انتصابی. ۶- رویکرد توأم حقوقی و اقتصادی در رسیدگی و صدور آراء با توجه به ملاحظات عملی و اقتصادی و خصوصاً توجه به جنبه های حمایتی حقوق کارگر. ۷- محدودیت و منحصر بودن به دعاوی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از روابط کار باشد. ۸- موقعیت متفاوت اصحاب دعوا از لحاظ وضعیت اقتصادی و اجتماعی. ۹- امتناع از اتخاذ تصمیمی که قبل از صدور رأی، موجب ایجاد فضای نامطلوب و تشنج در روابط طرفین شده و زمینه سازش را از میان برمی دارد (مانند خودداری از صدور قرار تأمین خواسته). ۱۰- نقش محوری قرارداد کار در اثبات صلاحیت مراجع حل اختلاف و اثبات دعوا. ۱۱- استفاده از بازرسی کار و مأمور تحقیق در جمع آوری دلایل له و علیه طرفین اختلاف. ۱۲- سازشی بودن دعوی (تلاش عضای هیئت ها در نیل به این هدف).

مبحث سوم - آیین رسیدگی (دادرسی) مراجع حل اختلاف در قانون کار ایران.

اینک با توجه به مطالبی که در بال ابیان شد، به آیین رسیدگی مراجع حل اختلاف (بطور کلی) پرداخته می شود.

■ در خصوص نحوه رسیدگی مراجع حل اختلاف در قانون کار و سایر قوانین مرتبط، مقررات صریح و مدون که آیین دادرسی این مراجع را بصورت کامل و شفاف مشخص نماید، مشاهده نمی شود و نحوه رسیدگی هیئت ها، بر اساس سطح اطلاعات و تجارب اعضای این مراجع و میزان آشنایی آنها با موازین قانونی و اصول

حقوقی متفاوت است و بپوسته این سوال مطرح بوده است که رسیدگی مراجع حل اختلاف، تابع چه تشریفات است؟ آنچه در عمل به عنوان راه حل و پاسخ به سؤال فوق، برگزیده شده است تنظیم و تصویب آیین نامه های «چگونگی تشکیل جلسات و نحوه رسیدگی هیئت تشخیص و حل اختلاف» با استناد به ماده ۱۴۶ قانون کار بوسیله شورای عالی کار و وزیر کار و امور اجتماعی در سال ۱۳۷۰ است؟ که در سال ۱۳۸۰ آیین نامه موسوم به «آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل هیئت های تشخیص و حل اختلاف» جایگزین آن شده

است. در ماده ۱۶۴ قانون کار آمده است: «مقررات مربوط به انتخاب اعضای هیئت های تشخیص و حل اختلاف و چگونگی تشکیل جلسات آنها توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید». با دقت در ماده یاد شده ملاحظه می شود که این ماده، تهیه آیین نامه در خصوص چگونگی تشکیل جلسات هیئت های تشخیص و حل اختلاف را به عهده شورای عالی کار و تصویب آن را به عهده وزیر کار و امور اجتماعی قرار داده است. اما نکته قابل توجه این است که چگونگی تشکیل جلسات مراجع حل اختلاف تنها ناظر به قسمتی از تشریفات مربوط به نحوه رسیدگی این مراجع است و در واقع تنظیم آیین نامه در این خصوص تنها در حد رسمیت اداره جلسات و حداکثر تا مرحله شروع به رسیدگی این مراجع است، در حالی که قسمت عمده وظایف هیئت ها، ناظر به بعد از این مرحله تا صدور و قطعی آرا می باشد و لذا آیین نامه های یاد شده، تنها در حدی که ناظر به چگونگی تشکیل جلسات مراجع حل اختلاف کار می باشد، اعتبار قانونی دارد و بدیهی است آن دسته از موادی که خارج از حدود اختیار تفویض شده در ماده ۱۶۴ قانون کار، در این آیین نامه ها درج شده است، به لحاظ خروج از حدود اختیارات تفویضی، لازم الاجرا نخواهد بود لذا شایسته است، مقنن در این خصوص گام های اساسی دیگری برداشته و آیین دادرسی جامع و کامل مراجع حل اختلاف را راساً تهیه و تصویب و یا مجوز تهیه و تصویب آن را به مراجع دیگر صادر نماید در حال حاضر با توجه به فقدان مصراحت قانونی، همچنان این سؤال مطرح است که آیا مقررات آیین دادرسی ناظر به مراجع قضایی و از جمله مقررات مذکور در قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور

مدنی مصوب ۱۳۷۹/۱/۲۸ در مورد مراجع حل اختلاف کار نیز لازم الرعایه می باشد؟ در پاسخ به این سؤال، نظرات مختلفی وجود دارد که عبارتند از: نظریه نخست: مقررات آیین دادرسی مربوط به دادگاههای عمومی حقوقی در مورد مراجع حل اختلاف کار نیز که از جمله مراجع اختصاصی می باشند، لازم الرعایه است زیرا به موجب ماده یک قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور مدنی مصوب ۱۳۷۹ «آیین دادرسی، مجموعه اصول و مقرراتی است که در مقام رسیدگی به امور حسبی و کلیه دعاوی مدنی و بازرگانی در دادگاههای عمومی، انقلاب، تجدیدنظر، دیوان عالی کشور و سایر مراجعی که به موجب قانون موظف به رعایت آن می باشند به کار می رود». و دعاوی کارگری و کارفرمایی نیز از جمله دعاوی مدنی بوده و منظور از عبارت «مراجعی که به موجب قانون موظف به

برداشت ها و تفسیرهای مختلف از قوانین و قراردادهای کار سبب ایجاد تعارض در حقوق طرفین قرارداد کار و بروز مسائل مختلف می گردد که ممکن است به حدوث اختلاف فردی یا دسته جمعی در روابط کار منجر شود

رعایت این مقررات می باشند» در ماده، مراجع حل اختلاف کار که به دسته ای از دعاوی مدنی یاد شده رسیدگی می نمایند نیز می باشد.

نظریه دوم: مقررات آیین دادرسی مربوط به سایر مراجع اعم از عمومی و اختصاصی، ارتباطی به مراجع حل اختلاف کار ندارد، زیرا اعمال تشریفات مربوط به دادگاهها با فلسفه ایجاد و ماهیت کار این مراجع در تعارض است و کارگر از لحاظ اقتصادی و اجتماعی توان تحمل پرداخت هزینه و بلا تکلیفی در طول دادرسی بلند مدت را ندارد و از طرفی کارفرما نیز با وقفه یا رکود در تولید از حیث اداره مالی کارگاه دچار مشکل اقتصادی و بحران می گردد و لذا دادرسی کار باید سریع و بدون هزینه و غیر تشریفاتی باشد و بنابراین هیئت ها در دعوت از طرفین اختلاف یا نمایندگان آنها و تعیین اوقات جلسات (اداری و غیر اداری) و رسیدگی و انشاء و صدور و ابلاغ رأی از اختیارات و آزادی عمل نسبی برخوردارند و تنها در چارچوب قانون کار و دیگر قوانین

اینکه اختیارات مذکور با ماهیت و فلسفه ذاتی، ایجاد هیئت ها همخوانی نداشته و یا در تعارض باشد، (مانند موارد صدور قرار تأمین خواسته یا صدور دستور موقت که نوعی اقدام تأمینی می باشد و هیئت ها با توجه به سرعت در رسیدگی و به منظور پرهیز از ایجاد جو متشنج و نآرام که زمینه و امکان سازش را از بین خواهد برد از صدور این قرارها امتناع می نمایند)، لذا چنانچه عدم رعایت تشریفات موجب عدول از اصول و قواعد آمره و یا نقض صریح موازین عدالت و بی طرفی بوده و یا موجب تضییع حقوق اصحاب دعوا گردد، هیئت ها مکلف به رعایت تشریفات مربوطه هستند.

اینکه با توجه به آنچه در نظریه سوم ابراز شد، موارد الزامی رعایت تشریفات در دادرسی کار را به سه دسته ذیل می توان تقسیم بندی نمود:

الف - اصول و قواعد آمره که عبارتند از:

۱- لزوم تقاضای کتبی ذی نفع یا مقام صالح برای رسیدگی به دعوا با تعیین و تجزیه خواسته (مواد ۲ و

۵۱ قانون آئین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور مدنی). ۲- انجام شدن مکاتبات رسمی به زبان فارسی (اصل ۱۵ قانون اساسی و ماده ۵ ق. آ. د. م. ۳۰۰۳-۳-۳). صدور حکم بر اساس قانون و در صورت سکوت یا تعارض یا کامل نبودن قوانین موضوعه، اتخاذ تصمیم بر اساس منابع معتبر اسلامی یا فتاوی معتبر و اصول حقوقی (اصل ۱۶۷ قانون اساسی و ماده ۳۰ ق. آ. د. م. ۴-۴-۴). صدور حکم به صورت خاص و جزئی و امتناع از صدور حکم به

صورت عام و کلی (ماده ۴ ق. آ. د. م. ۵-۵-۵). پذیرش رسیدگی به ماهیت دعاوی در دو مرحله مگر در مواردی که در قانون استثناء شده باشد (ماده ۷ ق. آ. د. م. ۶-۶-۶). عدم پذیرش عقود قراردادهای خصوصی مخل نظم عمومی و یا برخلاف اخلاق حسنه (مواد ۹۷۵ قانون مدنی و ۶ ق. آ. د. م. ۷-۷-۷). رعایت قواعد مربوط به صلاحیت ذاتی و محلی و شخصی (مواد ۱۰، ۱۱، ۹۱ ق. آ. د. م. ۸-۸-۸). رعایت اعتبار امر قضاوت شده (ماده ۸۴ ق. آ. د. م. ۹-۹-۹). منع تعدد رسیدگی هم زمان (ماده ۸۴ ق. آ. د. م. ۱۰-۱۰-۱۰).

اصول مسلم دادرسی که رعایت آنها بوسیله مراجع حل اختلاف الزامی است عبارتند از:

۱- احراز اهلیت و سمت مدعی و مدعی علیه در اقامه دعوا و دفاع از آن. ۲- تعیین وقت جلسه رسیدگی به نحوی که امکان حضور طرفین در جلسه میسر باشد. ۳- تجویز امکان متعارف طرح ادعا و ارائه دلایل برای خواهان و نیز اعطای فرصت لازم به خواننده برای دفاع از دعوا. ۴- توجه به مستندات و دلایل طرفین. ۵- توجه به ارزش اثباتی دلایل. ۶- امضای صورت

جلسات و آراء بوسیله اعضای هیئت رسیدگی کننده. ج - رعایت مقررات مذکور در قانون کار و نیز قوانین مرتبط و آیین نامه های مربوط که عبارتند از:

۱- لزوم دعوت از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی که با احراز صحت امر ابلاغ نیز دارد ملازمه (ماده ۵ آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیئتهای تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ و نیز ماده ۱۶۲ قانون کار). ۲- رعایت حد نصاب لازم اعضای حاضر برای تشکیل و رسمی بودن جلسات (مواد آ. ر. و. ج. ت. ج. ه. ت. و. ح). مهلت ۳- رعایت مواعید قوانی که عبارتند از: الف - مهلت یک ماهه برای رسیدگی و صدور رأی بوسیله هیئت حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۲ قانون کار.

ب - مهلت ۱۵ روز مذکور در ماده ۱۵۹ قانون کار برای رسیدگی به اعتراض نسبت به آرای هیئت تشخیص توسط هیئت حل اختلاف. ج - مهلت ده روز مذکور در تبصره ماده ۱۴۲ قانون کار در مورد رسیدگی هیئت حل اختلاف به نظرات و پیشنهادات هیئت تشخیص در خصوص اختلافات دسته جمعی.

۴- اتخاذ تصمیم در قالب رأی (حکم و قرار) و پیشنهاد (مواد ۱۴۲، ۱۵۶، ۱۶۲، ۱۶۶ قانون کار)

۵- رعایت تساوی در آرای اعضاء هیئت ها. ۶- تشکیل جلسات هیئت ها در ادارات کار و امور اجتماعی (ماده ۱۶۱ قانون کار).

۷- ضرورت مکتوب بودن اعتراضات نسبت به آرای هیئت تشخیص (ماده ۱۵۹ قانون کار).

اینک با توجه به آنچه بیان شد، می توان گفت: مواردی همچون مجاز بودن حضور اشخاص از طرف اصحاب دعوا به عنوان نماینده تام الاختیار و لازم نبودن پروانه وکالت رسمی دادگستری، لازم نبودن طرح تقاضا در فرم دادخواست، حذف مرحله اعتراض به رأی غیابی (واخواهی) و غیر ضروری بودن رعایت مقررات خاص ابلاغ مانند: ذکر تاریخ به حروف از جمله مواردی است که در مراجع حل اختلاف لازم الرعایه نمی باشد.

تذکره آنچه در این مختصر آمد، مطالب کلی و اساسی از مسائل مربوط به آیین دادرسی مراجع حل اختلاف کار است که از اهمیت بیشتری برخوردار است و پرداختن به جزئیات مسائل مستلزم دقت بیشتر و بررسی عمیق تر می باشد که انشاءالله در جای خود به آن پرداخته خواهد شد نگارنده برای اینکه مطالب تئوری و ذهنی حالت کاربردی و عملی به خود گرفته و توانایی رفع نیازهای جامعه را داشته باشد در حد بضاعت علمی و تجربه عملی و توان فکری و فرصت بدست آمده سعی در ایجاد حرکتی نو دارد. امید است که با تذکر کاستی ها و لغزش های احتمالی اینجانب را مورد لطف و منت خویش قرار داده تا در گام های بعدی به جبران آن اقدام گردد. «انشاءالله»

بی نوشت: ۱- قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور مدنی مصوب ۱۳۷۹ ۲- آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل هیئتهای تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار مصوب ۸۰/۱۰/۳

احمد ریغی - سرپرست دادرسی عمومی و انقلاب ناحیه ۵ تهران



مرتبط، موظف به رعایت تشریفات می باشند و در این خصوص تکلیف دیگری متوجه این مراجع نمی باشد و در موارد سکوت قانون عرف جاری در این مراجع تعیین کننده خواهد بود.

نظریه سوم: این نظر که می توان آن را تلفیقی از نظرات نخست و دوم دانست و با توجه به فلسفه مربوط به تأسیس مراجع اختصاصی کار و ضرورت حاکم بر این مراجع چنین ابراز شده است: جدای از موارد مصرحه در قانون کار و قوانین مرتبط، با توجه به ویژگی های انحصاری این مراجع که غیر تشریفاتی و مجانی یا کم هزینه بوده و سرعت در رسیدگی و حل و فصل دعاوی و مشارکت نمایندگان اصحاب دعوا در رسیدگی و رویکرد توأم حقوقی و اقتصادی آنها می باشد، اصولاً آن دسته از مقررات ناظر به آیین دادرسی مربوط به دادگاهها که با خصائص یاد شده در تعارض آشکار است، ناظر به مراجع حل اختلاف نبوده و اجرای آنها منتفی به نظر می رسد، ولی از آنجائی که اختیارات هیئت ها در رسیدگی و صدور رأی همانند اختیارات مراجع قضائی در رسیدگی به دعاوی مدنی است مگر