

Establishment of Labour Court by Combining Judicial and Guild Systems, Concern in Iranian Legal System

Ahmad Taghizadeh^{1*}, Khalil Mansourizadeh²

1. Assistant Professor of Public Law, Departement of Law, Faculty of Humanities, University of Semnan, Semnan, Iran.

2. Phd Candidate of Public Law, Law Center, Cultural and Social Faculty, Imam Hosein Comprehensive University, Tehran, Iran.



Article Type:

Original Research

Pages: 3-35

Received: 2023 April 09

Revised: 2023 November 06

Accepted: 2024 April 07



Abstract

Due to the need to protect labor relations, the importance of this field due to its political, social and economic aspects and the acceleration of proceedings in labor disputes, some countries tried to separate proceedings from public courts in order to deal with lawsuits related to the field of labor. compile In general, there are three methods to resolve disputes in the field of work, which are judicial, quasi-judicial and non-judicial (union or professional). In Iranian labor law, the dispute resolution method is a combination of non-judicial and judicial proceedings. In this method, a quasi-judicial authority outside the judiciary, which has a separate procedure, settles the dispute; But at a higher level, a judicial authority is included in a board in which representatives from both the worker and employer sectors are also present in that board. In addition, according to paragraph 2, article 10 of the Law of the Court of Administrative Justice, objections and complaints against the opinions and definitive decisions of the aforementioned board are handled by the Court of Administrative Justice, which is a judicial authority. The question of the current research is, what are the harms of the current method of labor proceedings and how can they be fixed? In response, it can be said that although the most fundamental principles of labor proceedings are speed, impartiality and expertise of the members, but in this article, the conclusion is reached that the mentioned principles are not implemented in the current process of labor proceedings and according to the authors, the justice process Workers' rights are facing problems. These problems are not limited to formal issues and have also spread to the nature of workers' rights. With a descriptive-analytical and applied research method, the evidence related to the rejection of the current method and the explanation of the problems related to the persons referring to the labor dispute resolution authorities, which are evident in the laws, are discussed. In this regard, it seems necessary to establish and establish labor courts composed of the union-judicial system in order to ensure that the worker gets his right. In addition to benefiting from the components of speed, impartiality and expertise of members, these types of courts also have different characteristics from public courts.

Keywords: Labor Court, Recognition Board, Dispute Resolution Board, Labor Proceedings, Trade Union System, Judicial System

* Corresponding Author: ah.taghizadeh@semnan.ac.ir

تأسیس دادگاه کار از طریق ادغام سیستم قضایی و صنفی؛ ضرورتی در نظام حقوقی ایران

احمد تقی زاده^{۱*}، خلیل منصوری زاده^۲

۱. استادیار حقوق عمومی، گروه حقوق، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

۲. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، مرکز حقوق، دانشکده علوم اجتماعی و فرهنگی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران.



چکیده

نوع مقاله: علمی پژوهشی

صفحات: ۳-۳۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۲۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۸/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۱۹



تمامی حقوق انتشار این مقاله، متعلق به نویسنده است.

با توجه به لزوم حمایت از روابط کار، اهمیت این حوزه به دلیل جنبه‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی آن و تسریع دادرسی در اختلافات کار، برخی از کشورها درصدد برآمدند تا دادرسی مجزایی از دادگاه‌های عمومی به منظور رسیدگی به دعاوی مرتبط با حوزه کار تدوین نمایند. به طور کلی برای رفع اختلافات در حوزه کار، سه روش وجود دارد که عبارتند از روش قضایی، شبه قضایی و غیرقضایی (صنفی و یا حرفه‌ای). در حقوق کار ایران، روش رفع اختلافات، تلفیقی از روش دادرسی غیرقضایی و قضایی است. در این روش، مرجعی شبه قضایی و خارج از قوه قضائیه که دارای آیین دادرسی مجزایی است، به رفع اختلاف می‌پردازد؛ اما در مرحله بالاتر، مقامی قضایی در ترکیب هیأتی قرار می‌گیرد که نمایندگانی از دو قشر کارگر و کارفرما نیز در آن هیأت حاضر می‌باشند. علاوه بر این، مطابق بند ۲ ماده ۱۰ قانون دیوان عدالت اداری، رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آراء و تصمیمات قطعی هیأت مذکور، توسط دیوان عدالت اداری که مرجعی قضایی است صورت می‌گیرد. سؤال تحقیق حاضر این است که آسیب‌های شیوه فعلی دادرسی کار چه بوده و چگونه قابل رفع می‌باشند؟ در پاسخ می‌توان گفت هرچند بنیادی‌ترین اصول دادرسی کار، سرعت، بی‌طرفی و تخصص اعضا است، لیکن در این مقاله، این نتیجه به دست می‌آید که اصول مذکور، در روند کنونی دادرسی کار اجرایی نمی‌شوند و به باور نگارندگان، روند احقاق حقوق کارگران با مشکلاتی مواجه است. این معضلات محدود به امور شکلی نشده و به ماهیت احقاق حقوق کارگران نیز تسری پیدا کرده است. با روش پژوهشی توصیفی-تحلیلی و کاربردی، به ارائه ادله مربوط به رد شیوه کنونی و تبیین معضلات مرتبط با اشخاص مراجعه‌کننده به مراجع حل اختلاف کار که در قوانین مشهود است پرداخته می‌شود. در این راستا به نظر می‌رسد برای اطمینان از حصول کارگر به حق خویش، تأسیس و ایجاد دادگاه‌های کار مرکب از سیستم صنفی-قضایی ضروری باشد. این نوع دادگاه‌ها علاوه بر بهره‌مندی از مؤلفه‌های سرعت، بی‌طرفی و تخصص اعضا، واجد ویژگی‌هایی متمایز از دادگاه‌های عمومی نیز هستند.

واژگان کلیدی: دادگاه کار، هیأت تشخیص، هیأت حل اختلاف، دادرسی کار، نظام صنفی،

نظام قضایی

درآمد

در روابط کار، کارگر به عنوان طرف ضعیف این رابطه، نیازمند حمایت‌هایی است. این حمایت‌ها در اشکال گوناگونی در حیطه قوانین و حقوق کار جلوه پیدا کرده‌اند. سطوح این حمایت از کشورهای پیشرو در عرصه حقوق کار و نهادهای بین‌المللی گرفته تا کشورهایی که این مهم را درک کرده و مؤلفه‌های آن را وارد سیستم حقوقی خود نموده‌اند گسترش پیدا نموده است؛ به نحوی که در حال حاضر نظامی حقوقی را نمی‌توان یافت که فاقد این مؤلفه‌ها باشد و این به دلیل ویژگی حقوق کار است که از مفاهیم اجتماعی، سیاسی و اقتصادی اثر می‌پذیرد. از اهم حمایت‌ها در حق قشر کارگر، تدوین یک سیستم دادرسی مطلوب است. قریب به اتفاق تمامی کشورها دریافته‌اند که باید با توجه به اهمیت رابطه کارگر و کارفرمایی، سیستم حل اختلاف جداگانه‌ای برای آن تعیین کنند. وجود مراجع دادگستری که در حل اختلافات میان افراد صلاحیت عام دارند، سال‌ها مانع جدی در راه تأسیس مراجع حل اختلاف تلقی می‌شدند، لیکن با پیشرفت علم حقوق و تخصصی شدن گرایش‌ات و افزایش فهم دولتی از حقوق کار، ضرورت احداث این مراجع، بیش از پیش احساس شد. با این همه، عدم اتخاذ تصمیمات منتج به نتایج عملی مؤثر و مسیر پرپیچ و خم کارگران برای احقاق حقوق خود و استنکاف کارفرمایان از اجرای احکام مراجع حل اختلاف کار و...، کماکان معضل نظام دادرسی کار کشور است. فلذا لزوم بهبود وضعیت فرودستی قشر کارگر است که به عنوان طرف ضعیف رابطه کار، امید به تأمین حقوق خویش در لوای اصول منصفانه دادرسی کار (سرعت، تخصص و...) دارد و حال اینکه در وضعیت فعلی، هدف فوق تأمین نمی‌شود.

فرض نگارندگان بر پایه تشکیل یک دادگاه کار ذیل قوه قضائیه است. با واریسی سیستم‌های دادرسی کار جهانی و ذکر مزیت‌ها و کاستی‌های این سیستم‌ها، سیستمی را پیشنهاد می‌کنیم که براساس مزیت‌های سیستم دادرسی کار متداول در جهان تدوین شده است. این سیستم با تحقق اوصاف استقلال و بی‌طرفی، سرعت و تخصص که لازمه

دادرسی منصفانه و همچنین ملزوم اوضاع خاص کارگران است، اهداف قانونگذاران حوزه حقوق کار را تحقق بخشیده و در سطح خاص، ملاحظه‌کننده حقوق کارگران است و در سطح کلی، باعث تحقق عدالت در جامعه خواهد شد. این سیستم، اگرچه نام آن و نشانی از آن در جهان به وفور یافت می‌شود، همانند سیستم دادرسی کار در آلمان، لیکن صرفاً دادرسی قضایی نبوده بلکه از مزیت‌های سیستم صنفی که در کشورهای آنگلو ساکسون متداول است، بهره‌مند شده است؛ وجود هیات کارشناسی به سان یک هیات منصفه با دانش صنفی حوزه کار، همراه با یک قاضی در رأس این دادگاه، هم وصف قضایی، که در سیستم کنونی ایران عملاً در مرحله تشخیص و حل اختلاف نقش فرعی دارد را محقق و فعال می‌کند تا حقوق افراد در لوای استقلال و قاطعیت وی مصون بماند و همچنین وصف شرایط خاص حوزه کار از جمله میزان مزد براساس شرایط محل کار که یک امر کارشناسانه است را توسط نمایندگان قشر کارگری و کارفرمایی ایفا می‌نماید.

این پژوهش که با روش تحلیلی- توصیفی انجام شده است، در نوع خود فاقد سابقه بوده و به طور خاص، مورد توجه قرار نگرفته است؛ لیکن برخی نویسندگان با دیدی تطبیقی، به موضوع دادرسی کار نگریسته‌اند. در این خصوص می‌توان به مقاله «مطالعه‌ای تطبیقی در ساختار و نظام دادرسی کار ایران و برخی کشورهای اروپایی» اثر دکتر سعید رضا ابدی و آقای حامد ادریسیان اشاره کرد. پژوهش مزبور با نگاهی تطبیقی به بیان تفاوت‌های دادرسی کار ایران با کشورهای اروپایی پرداخته است، اما با دیدی کاربردی و تجویزی به موضوع نپرداخته است. وجه تفاوت نوشتار حاضر با این مقاله، فارغ از اختلاف در تطبیقی بودن آن، این است که در این مقاله تلاش شده است تا با توجه به گذشته حقوق کار در ایران و آسیب‌شناسی دادرسی کنونی کار، ضرورت وجود دادگاه کار صنفی-قضایی در نظام حقوقی ایران اثبات شود و حال اینکه مقاله مورد اشاره، این مقوله را مورد توجه قرار نداده است.

همچنین می‌توان به مقاله «مطالعه انتقادی دادرسی کار ایران؛ با نگاهی به نظام

آلمان» به قلم دکتر رضا طجرلو و آقای صابر الماسی خانی اشاره کرد. در این مقاله با انتقاد نسبت به ساختار هیأت‌های حل اختلاف کار و بیان معضلات حاصل از این هیأت‌ها، به پیشنهاد نظام دادرسی کار در آلمان پرداخته است. با توجه به قرارگیری نظام دادرسی کار آلمان در قالب قضایی، نوشتار حاضر در پی تأسیس یک دادگاه کار صنفی-قضایی است تا علاوه بر مزایای دادرسی قضایی، واجد ویژگی‌های حرفه‌ای و تخصصی کار باشد و حال اینکه به نظر می‌رسد این امر در سیستم آلمانی مغفول انگاشته شده و دادرس صرفاً علم خود را از اختلاف حاصله بین کارگر و کارفرما و تطبیق آن با قانون و خارج از فضای حرفه‌ای و شرایط اقتصادی تکمیل می‌نماید.

در این نوشتار، در بند اول به نظام‌های دادرسی کار حاکم در ایران و جهان پرداخته شده و سپس در بند دوم، چالش‌های مربوط به مراجع حل اختلاف کار مورد بررسی قرار گرفته‌اند و در نهایت، در بند سوم، ادله توجیهی تشکیل دادگاه‌های کار صنفی-قضایی بیان شده است که به عنوان افق دید این پژوهش در جهت تبیین ضرورت وجود دادگاه اختصاصی کار مطرح گردیده است.

۱- سیستم‌های حل اختلاف کار

۱-۱- سیستم حل اختلاف کار متداول در جهان

با نگاهی به حقوق تطبیقی، فرایند حل اختلاف کار در کشورهای جهان به دو روش صورت می‌گیرد: قضایی،^۱ غیرقضایی (صنفی)^۲ و شبه قضایی^۳ (کاووسی، ۱۳۴۹: ۶۰).

۱-۱-۱- نظام قضایی که در کشورهای مختلف برای حل و فصل اختلافات کارگری

و کارفرمایی متداول است، بیش از هر چیز به معیارهای حقوقی حل و فصل اختلافات توجه کرده و دادگاه اختصاصی کار و یا دادگاه عمومی را پیش روی کارگر قرار می‌دهد؛ مانند

-
1. Judicial
 2. Guild or professional
 3. Quasi judicial

فرانسه و آلمان. ترکیب دادگاه کار می‌تواند متشکل از قضات حرفه‌ای و یا قضات منتخب به وسیله کارگران و کارفرمایان باشد (منشی زاده، ۱۳۸۵: ۳). وجه بارز این سیستم، حفظ اصل تفکیک قوا و قرارگیری تمامی مراجع حل اختلاف در ذیل قوه قضائیه و به عنوان جزئی از سازمان قضایی کشور است. نظام قضایی در کشورهای مختلف به دو گونه مشاهده می‌شود:

۱-۱-۱-۱ سیستم وحدت قضایی: در این سیستم، دادگاه اختصاصی کار وجود

ندارد و کارگر تنها می‌تواند به دادگاه‌های عمومی مراجعه و شکایت خود را تقدیم نماید؛ مانند ایتالیا و هلند. در این سیستم علاوه بر عدم تسلط دادرس بر موضوعات خاص و غالباً اقتصادی حوزه کار که بر اصل بنیادین تخصص در دادرسی کار لطمه وارد می‌آورد، شائبه ناکارآمدی در نتیجه حجم فزاینده پرونده‌ها و دعاوی وجود دارد که یقیناً این سیستم برای کشورهای مواجه با کثرت دعاوی، پیشنهاد مناسبی نیست.

۱-۱-۱-۲ سیستم تعدد قضایی: در این نظام، مراجع مختلفی، صالح در

رسیدگی به دعاوی مشخصی می‌باشند؛ همانند نظام قضایی آلمان. در آلمان نظام قضایی به پنج شاخه دادگاه‌های اداری، دادگاه‌های کار، دادگاه‌های مالی، دادگاه‌های اجتماعی و دادگاه‌های عمومی (کیفری و مدنی) تقسیم می‌شود (هداوند، ۱۳۸۹: ۷۸۳) و هر یک از این دادگاه‌ها به دو بخش نخستین و پژوهش تقسیم شده و در رأس آنها دادگاه فدرال برای هر حوزه وجود دارد. مزیت قابل توجه این شیوه، تخصص مرجع حل اختلاف کار در حوزه کار است که از طریق دادرس آشنا به مفاهیم حقوقی تأمین می‌شود؛ اما با این همه، احراز شرایط خاص کاری و حرفه‌ای کارگر و کارفرما در این مراجع محل اشکال است.

۱-۱-۲-۲ روش غیرقضایی و صنفی که در کشورهای انگلوساکسون متداول است،

تمایل به دخالت حداقلی دولت در اختلافات کار دارد. در این روش، سعی بر آن است که میان دیدگاه‌های متفاوت سازش برقرار شود (هداوند و نجابت خواه، ۱۳۹۰: ۷۰) همچنین، تأکید فراوانی بر موازین حرفه‌ای کار است، به نحوی که در مراحل بالاتر و در صورت اعتراض

و تجدیدنظرخواهی نیز به روش حرفه‌ای توسط نمایندگان کارفرمایان و کارگران، دعاوی حل و فصل می‌شود (عشقی و تاربان، ۱۳۹۸: ۳). مزیت این روش، توجه به شرایط کاری است تا اختلافات در فضایی حرفه‌ای مرتفع شود؛ لیکن نبود عنصر قضایی، امکان نادیده گرفته شدن حقوق افراد را میسر می‌گرداند. به نظر می‌آید احاله دعاوی اخراج غیرقانونی کارگران و پرداخت مزایای آنان به دیوان امور صنعتی (مهرا، ۱۳۷۸: ۲۰۰) به دلیل عدم حضور همین عنصر حقوقی باشد.

۱-۱-۳- در روش شبه قضایی که در فرانسه می‌توان یافت، اصرار ابتدایی برای حل دعاوی کار از طریق حرفه‌ای و صنفی است؛ لیکن در صورت عدم احراز نتیجه مطلوب و سازش میان طرفین، لاجرم به عنصر قضایی تمسک می‌شود. «شورای پرودم» که متشکل از نمایندگان کارگران و کارفرمایان به نحو تساوی است، نخستین رسیدگی را به عمل می‌آورد و تنها در صورت تساوی آرا، یک قاضی حرفه‌ای برای اعلام نهایی ضمیمه می‌شود (Bell, ۱۹۹۸: ۴۷۲). رأی صادره از این شورا قابل اعتراض در شعبه اجتماعی و قابل فرجام در دیوان عالی کشور نیز می‌باشد. در این سیستم علاوه بر رعایت ضوابط حرفه‌ای حاکم بر مسائل کارگری، لزوم وجود عنصر حقوقی نیز مغتنم شمرده شده است؛ لیکن اطلاع دادرسی، اصل تسریع در دادرسی کار را مختل می‌نماید.

۱-۲- دادرسی کار ایران پس از انقلاب

در سال‌های ابتدایی پس از انقلاب ۱۳۵۷، عده‌ای از کارشناسان کارگری و حقوق کار و اقتصاددانان در مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، پیش‌نویسی برای قانون کار تهیه کردند که متأسفانه منتهی به قانون نشد. در این پیش‌نویس، مسأله نگرانی از دادرسی در مراجع دادگستری از یک سو و لزوم تحقیق و تحصیل دلیل از سوی دیگر، به خوبی بازتاب یافته بود. گفتنی است ساختار مراجع حل اختلافات کارگری و کارفرمایی، در آنجا که به سمت دادگاه می‌رود، این خطر را ایجاد می‌کند که خواسته‌های کارگران، اسیر اطلاع

دادرسی شود و در آنجا که نزدیک به مراجع اداری می‌شود، این چالش را به همراه دارد که به تضاد منافع برخورد؛ اما نویسندگان این پیش‌نویس، هر دو مسأله و نگرانی را مد نظر قرار داده و می‌دانستند که مراجع حل اختلاف، هم باید به تحصیل دلیل برای کارگری که از نظر ادله اثبات در وضعیت فرودست قرار دارد توجه کنند و هم استقلال داشته باشند و در چاه تضاد منافع نیفتند.

در نتیجه، در تاریخ ۱۳۶۴/۰۲/۲۲ لایحه کار به مجلس شورای اسلامی تقدیم شد. در آن لایحه، جهت رفع اختلاف و دعاوی کارگری، «سازش»، «هیأت تشخیص» و «دادگاه کار» پیش‌بینی شده بود.^۱ نکته قابل توجه اینکه تنظیم‌کنندگان لایحه فوق، منطبق با اصل ۱۵۹ قانون اساسی مصوب ۱۳۵۸ که مقرر کرده است مرجع تظلمات و شکایات دادگستری است، در فصل مربوط به حل اختلاف، ضمن رعایت اصول دادرسی متناسب با دعاوی کار، از توجه به چهارچوب نظام دادرسی قضایی نیز غافل نشده بودند.^۲ بر این اساس و به موجب ماده ۱۷۵ این لایحه، دادگاه کار با ترکیبی از «یک قاضی دادگستری صاحب نظر در حقوق کار» و «سه مشاور و کارشناس در مسائل حقوق کار و مسائل اجتماعی و اقتصادی» تشکیل می‌شد. در این دادگاه، رأی توسط قاضی انشا می‌شد، اما نظر کارشناسان هم باید در پرونده درج می‌گشت.^۳ پیش‌بینی این نهاد، امری بدیع و رفیع بود. همچنین، پیش‌بینی این نهاد با چنین تنظیمات و ترتیباتی، در قانون کار مصوب ۱۳۲۵ و ۱۳۳۷ نیز فاقد سابقه بود و به نظر می‌آید مدونین این لایحه با آسیب‌شناسی عملکرد مراجع رسیدگی به حل اختلافات در نظام حقوق کار در زمان رژیم پهلوی، چنین مرجعی را پیش‌بینی کرده بودند. اگر دادگاه مورد اشاره تصویب و پذیرفته می‌شد، می‌توانست با صلاحیت وسیع و رسیدگی سریع، در زمینه احقاق حقوق کارگر فعالیت کند، اما متأسفانه در تاریخ تحولات حقوق کار پس از انقلاب، تأسیس دادگاه کار به حاشیه رفت

۱. لایحه کار، فصل نهم؛ مراجع حل اختلاف، ماده ۱۷۲ الی ۱۸۶.

۲. همان، ماده ۱۷۴.

۳. همان، ماده ۱۷۵.

و کنار گذاشته شد.

به نظر می‌رسد این مهم، اکنون باید دغدغه نظام حقوق کار در ایران باشد تا اشخاص ذی‌ربط در اصلاح قانون کار را هرچه بیشتر متوجه اهمیت اصول «سرعت»، «تخصص» و «بی‌طرفی» در اختلافات مربوط به کار کنند و در جهت هم‌گامی با اسناد بین‌المللی همانند ماده ۵ مقاوله‌نامه ۸۴-۱۹۷۴ پیرامون حق اجتماعات و حل اختلاف کار در سرزمین‌های غیر متروپل (No Convention ۸۴، ۱۹۷۴: ۷۳۵) که به این اصول اشاره داشته، به اصلاح این قانون دست زنند.

در جریان رسیدگی‌های کمیسیون کار و امور استخدامی مجلس شورای اسلامی به لایحه کار، هیأت‌های حل اختلاف که هم اکنون مرجع صالح برای رسیدگی به دعاوی کارگران هستند، جای دادگاه کار را گرفتند. دلیل این امر که توسط منشی وقت مجلس شورای اسلامی بیان شده است، مخالفت شورای نگهبان به این مضمون بود که رسیدگی به دعاوی مربوط به حوزه کار، وظیفه‌ای قضایی نیست، بلکه وظیفه‌ای تخصصی است و براین اساس، هنگامی که هیأت تشخیص و حل اختلاف کار با ترکیب صاحب‌نظران این حوزه برای مسائل کار تشکیل شود، نیازی به دادگاه کار نیست و از سوی دیگر، دستگاه اجرایی نمی‌تواند کار قضایی انجام دهد و در صورتی که نهایتاً این مراجع، توان حل اختلاف را پیدا نکردند، امکان مراجعه به دادگستری به عنوان مرجع عام تظلم‌خواهی وجود دارد (مجلس شورای اسلامی، ۱۳۶۸). پس از رفت و برگشت‌های متعدد لایحه میان مجلس شورای اسلامی و شورای نگهبان، در نهایت مراجع حل اختلاف کارگری و کارفرمایی بدین ترتیب که در قانون کار فعلی وجود دارد (سازش، هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف) پیش‌بینی شد. البته تلاش شد تا با حضور دیوان عدالت اداری در رأس دادرسی‌های کار، مشکل حضور دادرسی قضایی نیز برطرف شود. این در حالی است که سیستم مذکور علاوه بر اینکه مشابهی در سطح جهان نداشته، مراجع رسیدگی‌کننده در آن نیز دارای عناوینی هستند که با عناوین مراجع دادرسی کار در جهان همانند دادگاه

کار، هیأت داور و هیأت حکمیت (Padhi, ۲۰۰۷: ۱۲۵) متفاوت است. البته شاید بتوان آن را نزدیک به سیستم شبه قضایی فرانسه دانست.^۱ در نهایت اینکه در سیستم حاضر علاوه بر اطاله دادرسی برای کارگران، عنصر قضایی موجود در هیأت‌ها نقش فرعی نداشته و امکان تعرض به حقوق افراد فراهم می‌گردد که تفصیلاً به معضلات دادرسی کار در ایران خواهیم پرداخت.

۲- چالش‌های مربوط به مراجع حل اختلاف کار

نظام حقوقی ایران به طور شکلی قائل به یک نهاد مجزا از قوه قضائیه برای حل اختلافات کارگران شده است؛ لیکن ماهیتاً اصل تفکیک قوا^۲ رعایت نشده و جنبه کارکردی هیأت‌های حل اختلاف کار، موقوف به نهاد اجرای احکام دادگستری شده است که زیر نظر قوه قضائیه می‌باشد. در رأس این هیأت‌ها نیز، دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع نهایی حل اختلافات کارگرو کارفرما مشخص شده است. بنابراین، بهتر بود مقنن در همان ابتدا با پیش‌بینی دادگاه کار، از سرگردانی قشر کارگر که به عنوان مراجعان اصلی مراجع حل اختلاف محسوب می‌شوند، جلوگیری می‌کرد و اسباب اطاله روند دستیابی ایشان به خواسته‌شان را فراهم نمی‌نمود تا این مراجعین برای احقاق حقوق خود، ناگزیر از مراجعه به دو قوه نباشند. صرف نظر از این ایراد ماهوی، اشکالات شکلی نیز برای رسیدگی مراجع مذکور وجود دارد که در ادامه بیان می‌شود.

۲-۱- استنفاف کارفرما از اجرای حکم و مشکلات ناشی از آن: براساس ماده

۱۸۰ قانون کار، کارفرمایانی که برخلاف مفاد ماده ۱۵۹ از اجرای به موقع و درست و مناسب آرای قطعی و لازم‌الاجرای مراجع حل اختلاف خودداری می‌کنند، علاوه بر اجرای آرای مذکور با توجه به شرایط و امکانات، به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل دستمزد

۱. وجه تفاوت سیستم مورد نظر با سیستم دادرسی کار فرانسه در این است که اگر تساوی آرا در شورای پرودم حل نشود، قاضی متخصص به شورا ضمیمه نشده و عنصر قضایی در آن نقش پیدا نمی‌کند.

2. Separation of powers

روزانه کارگر محکوم می‌شوند. قانون‌گذار از عبارت «۲۰ تا ۲۰۰ برابر دستمزد روزانه» استفاده نموده است؛ بدین معنا که مبلغ ضمانت اجرایی که کارفرما قرار است معادل آن محکوم شود، حداکثر ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه است. این در حالی است که جریمه مذکور، عدد و رقم قابل توجهی نیست که بتوان با آن کارفرما را وادار کرد تا رأی را اجرا کند.

بر اساس نظر مشورتی اداره کل حقوقی قوه قضائیه (به شماره ۵۴۴۳/۷ مورخ ۱۳۸۳/۷/۲۳)، آرای صادره از ادارات کار، مشمول قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی نمی‌شوند. بنابراین فرضاً اگر کارفرمایی در هیأت‌های مراجع حل اختلاف، محکوم به حبس شود، برخورد با او بر اساس قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی، فاقد مجوز قانونی است. این امر، نشان‌دهنده این مطلب است که برخلاف توضیحات پیشین، مرجع حل اختلاف کار، یک مرجع تبعی است و برای رسیدگی به برخی از وظایف واگذار شده به آن، نیاز به واحدهای دادگستری می‌باشد. شاهد این مدعا، آن است که عمده شکایت‌هایی که در سال‌های اخیر به نهادهای قضایی ارائه شده، مربوط به حوزه‌های کار و تأمین اجتماعی بوده است. در نتیجه این شرایط، دعاوی مربوط به مقوله کار، در صدر اختلافات طرح شده در دستگاه قضایی قرار گرفته‌اند. به این معنا می‌توان گفت که اختلافات مربوط به روابط کار با وجود دارا بودن مزیت رسیدگی در سازوکارهای حقوقی خارج از مراجع قضایی، در محاکم وابسته به قوه قضائیه هم مطرح می‌شوند (عابدی، ۱۴۰۰).

۲-۲- محکومیت دستگاه اجرایی^۱: زمانی که کارفرما دولتی است، معمولاً در

رسیدگی به دعاوی حوزه کار مشکلاتی پیش می‌آید. برای توضیح بیشتر می‌توان گفت که قرار گرفتن نمایندگان دولت در مقام حل اختلاف میان کارفرمای دولتی و کارگر، می‌تواند استقلال آنها را در تصمیم‌گیری به شدت دچار تردید نماید. این در حالی است که باید پذیرفت مراجع حل اختلاف، فقط هنگامی می‌توانند مجری عدالت باشند که به وسیله

1. Executive

قضات متخصص و بی طرف اداره شده و تابع قوه قضائیه باشند و به هیچ وجه تحت نفوذ وزیر یا رئیس مؤسسه - که نماینده قوه مجریه اند - قرار نگیرند و بر وفق عدالت و باکمال بی طرفی قضاوت کنند (طباطبایی مؤتمنی، ۱۳۸۴: ۲۰۶).

مشکل دیگری که از دولتی بودن کارفرما پدید می آید، این است که احکام صادره از مراجع حل اختلاف، از مصادیق دیون بلامحل هستند. این اصطلاح ناظر بر بدهی های قابل پرداخت در سنوات گذشته است که در بودجه مربوطه، اعتباری برای آن در نظر گرفته نشده است.^۱ هر چند در دستورالعمل های قانون محاسبات مقرر شده که وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی می توانند به منظور ایجاد تسهیل در امر پرداخت دیون بلامحل، وجوه محکوم به دولت را در مورد احکامی که قطعی هستند مثل همین احکام مراجع حل اختلاف، از محل اعتبار هزینه هایی که تخصیص یافته رسماً پرداخت کنند،^۲ اما در عمل، دستگاه های اجرایی این آراء را موکول به تأمین اعتبار و تخصیص بودجه و یا حتی تبادل موافقتنامه های دو طرفه و جلب نظر سازمان برنامه و بودجه می کنند. مستند این عمل، ماده واحده قانون نحوه پرداخت محکوم به دولت و عدم تأمین و توقیف اموال دولتی مصوب ۱۳۶۵ است که در آن در صورت عدم وجود اعتبار از بودجه سال قبل، ۱۸ ماه دولت از پرداخت محکوم به معاف خواهد بود که در قالب عدم توقیف اموال دولتی متبلور شده است. این موضوع، ارزش مالی محکوم به را کاهش می دهد. حقوق کارگر جزء حقوق ممتاز است و ایفای این حقوق ممتاز باید در اجرا نیز پیش بینی شود.

علاوه بر این مورد، در صورت عدم دریافت پاسخ مطلوب توسط کارگر در مراجع حل اختلاف، وی به ناچار متمسک به اعتراض در دیوان عدالت اداری خواهد شد که در این صورت، وصف طولانی شدن دادرسی را نمی توان نادیده گرفت. به عبارتی هر چند وی در مسیر احقاق حق است، لیکن عملاً شکست خود را در این مسیر می بیند؛ چرا که

۱ بند ۵ ماده ۱۱۱ قانون دیوان عدالت اداری (الحاقی ۱۴۰۲/۰۲/۱۰).

۲ همان.

زندگی وی موقوف به موضوع دعواست (بادینی و اسعدی، ۱۳۹۸: ۳۲۹). با این وجود که کارگر لاجرم به محاکم قضایی سوق داده می‌شود، روا نیست با وجود مقرره‌انگاری‌هایی که برای رفاه بیشتر آنان در حیطه دادرسی مدون گشته، همانند دیگر ا فشار به دعوای خود ادامه دهد. بنابراین باید اصول حاکم بر آیین نامه دادرسی کار را پیش‌بینی کرد و آیین نامه دادرسی مجزایی برای آن در نظر گرفت. در غیر این صورت، با توجه به ویژگی‌های آیین نامه دادرسی مدنی، حق و حقوق کارگر تضییع خواهد شد.

۲-۳- مسیر دشوار کارگر در احقاق حقوق: رأی هیأت تشخیص بعد از ۱۵ روز

لازم‌الاجرا می‌شود و در صورت اعتراض، برای رسیدگی به هیأت حل اختلاف می‌رود. رأی هیأت حل اختلاف، بعد از صدور، بلافاصله قطعی می‌شود؛ اما یکی از مشکلات این است که محکوم له باید تقاضای صدور اجرائیه بدهد و یک نسخه از رونوشت مصدق ابلاغ شده رأی قطعی را پیوست تقاضا برای اجرای احکام دادگاه کند؛ یعنی رأیی که قطعی شده است، باید حتماً به کارفرما ابلاغ و رونوشت رأی ابلاغ شده نیز، پیوست تقاضای اجرای احکام دادگستری شود.

در اینجا مشکلی که پیش می‌آید، این است که ممکن است آدرس کارفرما تغییر کند یا کارفرما کارگاه خود را تعطیل کند. در این صورت اگر کارگر آدرسی از کارفرما نداشته باشد و نتواند رأی هیأت حل اختلاف را به کارفرما ابلاغ کند، اجرای رأی او به مشکل می‌خورد و کارگر بلامتکلیف می‌ماند. آیین دادرسی کار باید بر اساس اصول حاکم بر حقوق کار، آمره و حمایتی، غیر تشریفاتی و رایگان باشد، اما چون در مرحله اجرای احکام مراجع حل اختلاف، بر اساس قانون اجرای احکام مدنی عمل می‌شود، این موارد رعایت نمی‌شود؛ چراکه فلسفه این دو با هم مغایر است. به بیان دیگر، حقوق کار باید غیر تشریفاتی باشد، ولی اجرای احکام مدنی تشریفات خاصی دارد.

از طرفی، معمولاً دعوای کار، دعوای خرد محسوب می‌شوند و اغلب این دعوای - اگر جنبه مالی داشته باشند - بر سر موضوعاتی چون حق سنوات و عیدی و بن مسکن

و خواروار است که معمولاً مبالغ هنگفتی نیست. به عبارتی مطالبات کارگران ارزش مالی بالایی ندارد و قابل مقایسه با دعاوی مدنی نیست. مورد دیگر این است که کارگر باید سعی کند سریعاً رأی را اجرا کند تا ارزش روز پول خود را وصول کند. این در حالی است که وقتی فرایند دادرسی به اجرای احکام مدنی می‌رسد، با توجه به اینکه تابع قوانین مدنی است، به قدری طولانی می‌شود که هم ارزش پول از بین می‌رود و هم در برخی مواقع، کارگر باید از جیب خود هزینه کند.

همان‌طور که گفته شد، فلسفه حقوق کار بر رایگان بودن است، ولی هنگامی که نوبت به مرحله مزایده و هزینه آگهی مزایده می‌رسد، محکوم له باید هزینه آن را از جیب خود پرداخت کند. همه این موارد باعث می‌شود تا اصول حاکم بر حقوق کاری یعنی رایگان و غیر تشریفاتی و حمایتی بودن، نقض شود و از سوی دیگر، «سرعت» به عنوان اصل دیگر قانون کار که در مقدمه «آیین دادرسی کار» مصوب ۱۳۹۱/۱۱/۰۷ و زیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به آن اشاره شده است نیز، نقض گردد. به عنوان مثال، اگر به کارگری دو سال عیدی پرداخت نشده است و کارگر دادخواست دهد، زمانی قریب به یک سال طول می‌کشد تا کارفرما محکوم به پرداخت عیدی شود و اگر کارفرما حکم را اجرا نکند، موضوع وارد فرآیند اجرای احکام می‌شود. در این مرحله نیز زمان زیادی طول می‌کشد تا احکام توقیف، مزایده و... اجرایی شوند و در نهایت پس از گذشت تقریباً سه سال، کارگر با پرداخت هزینه و گذراندن تشریفات، به اصل مبلغ مورد مطالبه خود می‌رسد؛ در حالی که این مبلغ، ارزش سه سال قبل را ندارد.

۲-۴- معضل مربوط به آیین دادرسی کار: عمومی بودن حقوق کار صرفاً در

مقررات ماهوی متبلور نبوده و در امور شکلی نیز واجد اهمیت است. در مقررات ماهوی در خصوص ماهیت و اساس حق و حقوق طرفین دعوی صحبت به میان می‌آید و در امور شکلی، درباره آیین و تشریفات حق خواهی در مراجع صالح به رسیدگی. «آیین دادرسی کار» مصوب ۱۳۹۱ به عنوان متن تعیین‌کننده تشریفات حق خواهی، سازوکار چگونگی

دادخواهی کارگران را مشخص می‌کند. در بین امور مربوط به «آیین دادرسی کار»، بحث صلاحیت از محوری‌ترین مباحث است. صلاحیت بدین معناست که طبق قانون، چه مرجعی باید به دعوی بین کارگران و کارفرمایان رسیدگی کند. اگر حق کارگر در قوانین و مقررات مربوط به کارگنجانده شده (ماهوی) ولی تشریفات مطالبه آن در قوانین دادرسی (شکلی) تضمین نشده باشد، این حقوق صرفاً روی کاغذ باقی می‌ماند. بنابراین در اهمیت «آیین دادرسی کار» همین بس که برای کارگر، روند وصول به حقوق خویش را نمایان می‌سازد. دولت همان‌طور که باید از طریق قانون‌گذاری صورت گرفته در قانون کار به دو ویژگی «امری» و «حمایتی» بودن حقوق کار توجه کند (ماهوی)، باید در تمامی ابعاد «آیین دادرسی کار» نیز به عنوان نقشه راه حق طلبی کارگر (شکلی)، رعایت این ویژگی‌ها را تضمین کند.

آیین دادرسی کار در ایران در عین حال که بسیار فقیر است، مکتوم و محروم نیز واقع شده است. «آیین دادرسی کار» به پشتوانه و با اقتباس و انعکاس از «آیین دادرسی مدنی» تنظیم و نوشته شده است. شاهد این مدعا، بحث ادله اثبات است که شورای نگهبان بر اساس نظر شماره ۱۰۲/۳۱۰۸۷ مورخ ۱۴۰۱/۰۳/۰۹ آن را همانند آنچه که در آیین دادرسی مدنی معتبر شمرده، در آیین دادرسی کار دارای اعتبار ارزیابی نموده است. «آیین دادرسی مدنی» باید ویژگی‌ها و مختصات حقوق مدنی و حقوق خصوصی را داشته باشد و تشریفات حق خواهی در حقوق مدنی را تضمین کند. از این رو، تشریفات اثبات حق در «آیین دادرسی مدنی» بر دو اصل حقوق مدنی یعنی «توافق طرفین» و «آزادی اراده‌ها» مستقر شده است، در حالی که حقوق کار بر «آمره» و «حمایتی» بودن بنا شده است (هاشمی، ۱۳۹۶: ۲۷۳).

جالب توجه این است که در اقتباس آیین دادرسی کار از آیین دادرسی مدنی، مواردی وجود دارد که قانون‌گذار می‌توانسته به بار اثبات حق کارگر با تاسی از قواعد آیین دادرسی مدنی کمک کند، اما بدون هیچ توجیه اصولی، از این گرته‌برداری به نفع کارگر

دست کشیده است؛ به عنوان نمونه مطابق ماده ۸۲ آیین نامه دادرسی کار، اقرار و سند و امارات به عنوان ادله اثبات^۱ شناخته شده اند، اما گواهی گواهان یا همان شهادت، با رعایت شرایطی، جزء «امارات»^۲ محسوب شده بود. این امر، خود موجب ناحقی های بسیاری شد، تا آنکه در مورخ ۱۴۰۱/۰۳/۰۹ شورای نگهبان در نظر شماره ۱۰۲/۳۱۰۸۷ این ماده را خلاف شرع اعلام نمود و شهادت، در صف ادله قابل تمسک در مراجع حل اختلاف کار واقع گردید؛ لیکن این امر خالی از اشکال نیست؛ چرا که به تصریح ماده ۲۳۲ قانون آیین دادرسی مدنی، شهادت باید در دادگاه ادا شود و به علاوه در برخی از مواد همانند ماده ۲۳۶ قانون فوق، الزاماتی برای قاضی نسبت به شهود مقرر شده است. بنابراین، با توجه به اینکه مراجع حل اختلاف کار نه دادگاه هستند و نه دارای قاضی واجد صلاحیت، این نظر با ایراد مواجه است. این در حالی است که با اقتباس از فقه امامیه می توان گفت شهادت در نظام حقوقی دادرسی ایران از جایگاه رفیعی در ادله اثبات ادعا برخوردار است، اما در حقوق کار که این عنصر، پتانسیل واقعی زیادی دارد و می تواند کارکرد اثباتی حقیقی داشته باشد و به فریاد کارگرانی برسد که غیر از همکارانشان، هیچ گواه و سند و مدرکی در اختیارشان نیست، استفاده از آن با مشکل مواجه شده است.

۲-۵- ترکیب اعضای هیأت حل اختلاف و ایراد ناشی از آن: ماده ۱۶۰ قانون کار،

ترکیب هیأت حل اختلاف کار را مشتمل بر سه دسته می داند: نمایندگان کارگران به انتخاب قانون شورای اسلامی کار استان یا انجمن های صنفی کارگری و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نمایندگان کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نمایندگان دولت به شرح مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان این اشخاص. فلسفه تعدد اعضا برای گروه کارگران و کارفرمایان واضح است؛ چرا که مقتضای توجه به شرایط خاص کار توسط این مراجع بوده و از سوی دیگر،

1. Proof

2. Symptom

حفظ حقوق کارگران را نیز به ارمغان می‌آورد.

برای حضور نمایندگان دولت در ترکیب فوق نیز می‌توان توجیهاتی ارائه داد؛ از جمله اینکه مدیرکل کار و امور اجتماعی به عنوان بالاترین مقام وزارتخانه تعاون، کار و رفاه اجتماعی موجود در استان، ریاست هیأت را برعهده دارد؛ فرماندار به دلیل ویژگی سیاسی حقوق کار و یا از باب تساوی با دسته‌های هیأت حل اختلاف کار (نمایندگان کارفرمایان، کارگران و دولت) در این هیأت‌ها حضور دارد؛ رئیس دادگستری محل نیز به عنوان یک عضو قضایی، از باب عدم تخطی احکام هیأت حل اختلاف از نصوص حقوقی و حفظ ظواهر قضایی حکم صادر شده و به تبع آن، توجیه عمل اجرای احکام دادگستری (ماده ۱۶۶ قانون کار)، در این هیأت‌ها عضویت دارد؛ اگرچه به نظر نمی‌آید که رأی یک عضو قضایی، موثر بر قطعیت حکم باشد (هاشمی، ۱۳۹۶: ۲۷۹). با این تفاسیل، واضح است که این ۹ عضو، هرکدام با فلسفه‌ای در این هیأت حضور یافته‌اند که متبلورکننده اصول تسریع در دادرسی و تخصص در صدور آراء می‌باشد.

جلسات رسیدگی هیأت با هفت عضو رسمیت می‌یابد و تصمیمات ایشان با رأی موافق حداقل پنج عضو حاضر در جلسه اتخاذ می‌گردد (ماده ۵۶ آیین دادرسی کار). عدم حضور تمامی اعضای یکی از سه گروه، واجد اشکال است؛ چراکه امکان تعدی به حقوق گروه متقابل (کارگری یا کارفرمایی) وجود دارد. از سوی دیگر، الزام اعضای مذکور بر حضور در جلسه بسیار دشوار است؛ چراکه این حضور و قضاوت در این موضوع، به عنوان یک وظیفه ثانویه به آنان محول شده و امکان حضور آنان را دچار اخلاص می‌کند. این عدم حضور ناشی از بی‌رغبتی اعضای فوق است؛ چراکه آنان واجد وظیفه اولیه‌ای می‌باشند و احاله وظیفه ثانوی به ایشان بدون توجه به حجم کاری‌شان، نقیصه‌ای قانونی است. از سوی دیگر، ایشان در قبال این حضور در این جلسات، مبلغ ناچیزی دریافت می‌دارند.^۱

۱. براساس پیشنهاد شماره ۱۲۹۴۶۴ مورخ ۱۳۹۲/۰۷/۳۰ حق الزحمه ۲۰۰۰۰۰ ریال در نظر گرفته شده بود که در جلسه هیأت دولت در تاریخ ۱۴۰۰/۱۱/۱۳ تنها به ۴۰۰۰۰۰ ریال افزایش پیدا کرده است.

در صورتی که این عدم حضور را مصداق تخلف و مشمول ماده ۲۰ آیین نامه انتخاب اعضای هیأت های حل اختلاف مصوب ۱۳۸۷/۰۹/۰۲ وزیر کار و امور اجتماعی بدانیم، برای عدم حضور این افراد، ضمانت اجرایی در تبصره ۲ ماده ۱۹ این آیین نامه بدین ترتیب پیش بینی شده است: «در صورت غیبت غیرموجه سه جلسه متوالی یا پنج جلسه متناوب فرماندار و یا رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنان موضوع به مقام مافوق اطلاع داده خواهد شد»؛ اما تکلیف کارگر و کارفرمایی که با این موضوع روبه رو شده اند، مشخص نیست و سازوکاری برای آن تعیین نشده است. البته از مشکلات جدی در هیأت های حل اختلاف نیز این است که در صورت عدم رعایت مقررات توسط اعضای هیأت، سازوکاری برای برکناری یا سلب صلاحیت خودکار آنها پیش بینی نشده و این کنار رفتن، فقط وابسته به تصمیم مقام انتخاب کننده آنها است. با این توصیف، تنها نتیجه آن، انباشت پرونده های کاری در دیوان عدالت اداری می باشد که به نوعی نقض غرض (سرعت و تخصص در دادرسی کار) است.

۲-۶- مشکل حذف ساختاری: مواد ۱۵۸ و ۱۶۰ قانون کار، ترکیب اعضای

هیأت های تشخیص و حل اختلاف را معین کرده است. هیأت تشخیص ترکیبی است از یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همahنگی شورای اسلامی کار استان، یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان و یک نفر نماینده وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی. در هیأت حل اختلاف نیز همان گونه که گفته شد، سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همahنگی شورای اسلامی کار استان یا کانون انجمن های صنفی کارگران یا مجمع نمایندگان کارگران، و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه، و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) مشارکت دارند. در تمام این مجامع و هیأت ها، صرفاً نماینده منتخب شوراهای اسلامی کار به عنوان نماینده کارگران در ساختار پیش بینی شده حضور پیدا می کند.

برای توضیح می‌توان گفت طبق ماده ۱۳۶ قانون کار، کلیه نمایندگان رسمی کارگران در هیأت‌های تشخیص، توسط قانون عالی شوراهای اسلامی کار، قانون عالی انجمن صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب می‌شوند، در حالی که طبق ماده ۱۵۸ قانون کار، نماینده کارگران، صرفاً به انتخاب قانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان انتخاب می‌شود. به عبارت دیگر، ماده ۱۵۸ عملاً قانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار را در انتخاب نماینده کارگران در هیأت‌های تشخیص انحصاری کرده و به تعبیر دیگر، نماینده آن دو تشکل وابسته دیگر را حذف ساختاری کرده است. چنین پنداشته می‌شود که نام این دو تشکل، صرفاً جهت حفظ ظاهر متنوع تشکلات کارگری در قانون آمده‌اند و البته عملاً تشکلی که بیشترین جولان را در فضای حقوق کار در ایران می‌دهد، همان «شورای اسلامی کار» است و با وجود اینکه مثلاً «انجمن‌های صنفی» ساختار و عملکرد مردمی‌تری دارند، فضای بسیار محدودی برای فعالیت داشته و عملاً برای جلوگیری از تک‌تشکلی جلوه کردن دادرسی کار، در کنار شورای اسلامی کار آورده شده‌اند.

۳- ادله توجیهی تأسیس دادگاه کار صنفی-قضایی

در سیستم دادگاه کار صنفی-قضایی، چهارچوب کلی همان سیستم قضایی آلمان است. دادگاه کار در آلمان که بر طبق اصل ۹۵ قانون اساسی این کشور صالح در رسیدگی اختلافات کارگری دانسته شده است، بر اساس قانون دادگاه کار ۱۹۲۶ عمده قواعد دادرسی خود را واجد است؛ اگرچه قانون فعلی، قانون مصوب ۱۹۵۳ می‌باشد که در سال ۱۹۷۳، به اصلاحاتی در آن دست زده شد (Veranken, ۲۰۰۹: ۱۱۲). به موجب قانون مذکور، دادرسی کار در سه مرحله محقق می‌شود: مرحله اول که اصطلاحاً به آن بدوی یا نخستین نامیده می‌شود، توسط دادگاه کار (مستقر در بخش) تحقق می‌پذیرد؛ مرحله دوم که مرحله تجدیدنظر نامیده می‌شود در دادگاه ایالتی تحقق می‌یابد و در نهایت مرحله سوم در دادگاه کار فدرال صورت می‌پذیرد (طجریلو و الماسی‌خانی، ۱۴۰۰).

(۲۸۱) که نقش فرجام‌خواهی دارد. این سهولت در روند دادرسی متعارف قضایی که برای مردم بیگانه نیست، برای قشر کارگر که معمولاً از اقشار کم بضاعت جامعه بوده و آشنایی چندانی نسبت به صلاحیت‌ها نداشته و به‌رمندی از خدمات وکالت دادگستری نیز برای آنان دشوار است، بسیار مثمر ثمر خواهد بود و از طرف دیگر، بند ۱ ماده ۷ مقاوله‌نامه ۸۴ مصوب ۱۹۷۴ سازمان بین‌المللی کار است که بیان می‌دارد: «سازوکار حل و فصل اختلافات کارگران و کارفرمایان باید حتی‌المقدور ساده و سریع باشد» را به منصفه ظهور می‌گذارد (سپهری و دیگران، ۱۳۸۴: ۴۵۳).

با این همه، سیستم پیش‌بینی شده این نوشتار، کاملاً از سیستم دادگاه کارآلمان برگرفته نشده و ابداعی است؛ با این توضیح که از نمایندگان حرفه‌ای کارگران و کارفرمایان بهره‌مند شده و جلوه‌های سیستم دادرسی صنفی نیز در آن ریشه می‌دواند تا شرایط اقتصادی حاکم بر این دو قشر از دیدگان دادرس پنهان نماند و از سوی دیگر، تحقق شق (ث) بند ۲ ماده ۵ مقاوله‌نامه شماره ۱۵۴ مصوب ۱۹۸۱ سازمان بین‌المللی کار که بیان می‌دارد «دستگاه‌ها و آیین‌های حل اختلاف کار، باید به شیوه‌ای ایجاد گردند که در رونق مذاکره دسته جمعی سهیم باشند» را میسر می‌گرداند. این تشریک مساعی از سوی نمایندگان کارگران و کارفرمایان در قالب یک بازوی مشورتی و یا هیأت منصفه، لازمه یک دادرسی منصفانه کار بوده که بند دوم ماده ۷ مقاوله‌نامه شماره ۸۴ مصوب ۱۹۷۴ سازمان بین‌المللی کار در باب حل و فصل اختلافات با این بیان به آن تصریح نموده است: «نمایندگان کارفرمایان و کارگران ذی‌ربط، از جمله نمایندگان سازمان‌های هرکدام (چنانچه وجود داشته باشد)، باید در صورت امکان در عملیات این سازوکار مشارکت کنند، به نحوی و به اندازه‌ای که مقام صلاحیت‌دار تعیین می‌کند؛ ولی در هر حال با تعداد برابر و شرایط مساوی» (همان).

منظور از اختلافات جمعی، اختلافاتی است که به ندرت ماهیت حقوقی پیدا می‌کنند و بیشتر ماهیت صنفی و اقتصادی دارند و می‌توانند ادامه فعالیت کارگاه را از

طریق تعطیلی آن یا اعتصاب کارگران تعطیل نماید (رفیعی، ۱۳۹۵: ۸۲۹). در سیستم قضایی آلمانی، اختلافات جمعی به نحو دادرسی تفتیشی (طجرلو و الماسی خانی، ۱۴۰۰: ۲۹۰) و در سیستم ایران به نحو ارشادی رسیدگی می‌شوند (مواد ۱۳۹ الی ۱۴۳ قانون کار). این در حالی است که در سیستم صنفی قضایی، با بهره‌گیری از سیستم صنفی، دادرس وظیفه تطبیق نظریات جمعی که از سوی نمایندگان کارفرمایان و کارگران در قالب یک بازوی مشورتی و یا هیأت منصفه ابراز می‌شود را با قوانین و مقررات و رویه‌ها بر عهده داشته و از سوی دیگر با اصدار رأی مطابق قانون و نظریات حاصله، وصول به نتیجه قطعی و رفع اختلاف را میسر می‌گرداند و در پیچ و خم غیرقطعی فرایند ارشادی و در نهایت تصمیم‌گیری در خارج از فضای قضایی و صنفی (توسط مقامات اداری و سیاسی، موضوع ماده ۱۴۳ قانون کار) قرار نمی‌گیرد.

بهترین معیار برای تبیین بهتر سیستم صنفی قضایی، بررسی میزان رعایت اصول دادرسی مطلوب کار چون «سرعت» (بند ۱ ماده ۷ مقاله‌نامه شماره ۸۴)، «تخصص» (لازمه کوتاهی و سرعت دادرسی مورد نظر در ماده ۳ توصیه نامه شماره ۹۲ و بند ۱ ماده ۷ مقاله‌نامه شماره ۸۴)، «بی‌طرفی» (ماده ۷ مقاله‌نامه شماره ۵۱) و «توجه به مقتضیات اقتصادی» (حضور نمایندگان طرفین برای احراز این شرایط مورد تاکید در بند ۲ ماده ۷ مقاله‌نامه شماره ۸۴) در این سیستم است. در این خصوص، اصول چهارگانه فوق را می‌توان بدین شکل بررسی نمود:

۳-۱- سرعت: سرعت در دادرسی، اصلی است که در مقدمه آیین دادرسی کار نیز به آن اشاره شده است. این، ویژگی دعاوی کارگری است که باید هرچه سریع‌تر حل و فصل شده و تکلیف حق و حقوق کارگر در آنها شناخته شود؛ اما در عمل، مقررات موجود در قوانین کار، نتوانسته‌اند تمهیدات لازم را برای اجرای مناسب اصل سرعت در دادرسی فراهم کنند. در عوض به بهانه سرعت در دادرسی، حق و حقوق بسیاری از کارگران تضییع شده است؛ به عنوان مثال، چند مرحله‌ای بودن نظریه کارشناسی نادیده انگاشته شده،

به‌گونه‌ای که نظریه کارشناسی و تحقیق محلی^۱ در دادرسی کار یک مرحله‌ای است و در رویه حاکم نیز به ندرت اعتراض به نظریه کارشناسی واحد پذیرفته شده است. علاوه بر این، واخواهی از حکم غیابی تأسیس نگردیده و براین اساس، در رویه دادرسی کار به هیچ وجه حق واخواهی یا همان اعتراض از احکام غیابی دیده نمی‌شود و در این باره سکوت حاکم است.

از طرف دیگر، با ابلاغ دستورالعمل «سازش درون کارگاهی» در قالب بخشنامه ۱۶۸۸۵۲ مورخ ۱۴۰۱/۰۷/۲۷، طرفین اختلاف کاری مکلف شده‌اند تا بر مبنای ماده ۱ این دستورالعمل، تن به ارائه درخواست ایجاد سازش و انتظار برای پایان موعد پنج روزه مقرر در ماده ۳ آن دهند. این در حالی است که قبل از دستورالعمل فوق، مرحله سازش و تشخیص، به منظور تأمین روند شکلی ماده ۱۵۷ قانون کار عملاً در یک روز انجام می‌شد و سازوکار ویژه‌ای برای آن وجود نداشت و این امر، تسریع در دادرسی را رقم می‌زد. با توجه به اطاله در فرآیند ایصال کارگر به حقوق خویش در عبور از مرحله سازش و سپس هیأت‌های حل اختلاف کار و در نهایت دیوان عدالت اداری، می‌توان به سیاق دو مرحله‌ای بودن دادرسی کار (بدوی و تجدیدنظر) در سیستم قضایی عمل کرد. این امر علاوه بر اینکه باعث سردرگمی کارگران برای احقاق حقوق خویش نشده، زمینه تحقق اصل تخصص (که غالباً علت اعتراض و تجدیدنظرخواهی، فقدان همین اصل در هیأت‌ها است) و ایفای نقش فعال دادرس در جهت حفظ حقوق افراد را فراهم نموده و موجب می‌شود تا مسیر دادرسی برای کارگران کوتاه‌تر گردد.

۲-۳- تخصص: با توجه به عدم حضور قاضی در هیأت‌های تشخیص و اینکه تشخیص اموری که کاملاً ابعاد تخصصی در تمیز حق و ناحق داشته، به افرادی واگذار شده که هیچ یک تخصصی در امور قضایی یا شبه قضایی ندارند (رستمی و رستمی، ۱۴۰۰: ۲۲۵)، روشن می‌شود که از نگاه قانون‌گذار عادی، اختلافات کارگری از جنس دعاوی

۱. مواد ۸۹ الی ۹۹ آیین دادرسی کار.

قضایی نبوده و نیازی به رسیدگی قضایی به معنای اخص خود ندارد. این در حالی است که زدودن وصف ترافعی و تنازعی بودن از اختلافات کارامکان پذیر نبوده و وجود یک قاضی تخصصی در حوزه کار، کماکان لازم و ضروری است. دلیل این موضوع آن است که تخصصی شدن دادگاه‌ها موجب مهارت بیشتر قضات در زمینه‌ای خاص می‌شود؛ در حالی که عمومی بودن و عدم تخصص، موجب تشویش ذهنی قاضی، سطحی بودن قضاوت و کند بودن روند دادرسی می‌شود (عبادی، ۱۳۸۵: ۴۶). پیرو همین نگاه «قضازدا»، قانون‌گذار از طریق «تشریفات زدایی» در ساختار و سازکار و در ترکیب و ترتیب، تشکیلاتی غیرقضایی را با بنای سازش و رفع حل اختلاف بین کارگر و کارفرما، بنیان نهاده است که این امر به معنای احداث یک‌سری تشکیلات غیر ضروری است که خلاف بند ۱۰ اصل ۳ قانون اساسی می‌باشد و حال اینکه دعاوی کارگری و کارفرمایی از جنس دعاوی‌ای است که نیازمند تشخیص قضایی می‌باشد.

در بسیاری از آرای هیأت‌های حل اختلاف که در دیوان عدالت اداری نقض می‌شوند، نداشتن تحصیلات قضایی در بین اعضای این هیأت‌ها و عدم لحاظ موازین و مضامین حقوقی و ادله اثبات و استنباط دادرسی مشهود است و شاهد این مدعا اختصاص ۴۲ درصد از شعب دیوان عدالت اداری به پرونده‌های مربوط به وزارت کار می‌باشد.^۱ به همین ترتیب نیز، بسیاری از بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های مصوب در وزارت کار به دلیل ماهیت وابستگی اداری و مالی هیأت‌ها به قوه مجریه و لحاظ سلسله مراتب اداری و عدم رعایت اصل تعارض منافع و تضییع حقوق کارگران یا بیمه‌شدگان، نقض و یا ابطال می‌شوند.

اگرچه شاید اعضای هیأت‌ها در ضمن خدمت حقوقی، آموزش‌هایی دیده باشند، اما ماهیت دعاوی کارگری-کارفرمایی در بسیاری از موارد و پرونده‌ها واجد ویژگی ترافعی و

۱. سید کاظم موسوی، معاون قضایی دیوان عدالت اداری، اختصاص ۴۲ درصد شعب دیوان عدالت اداری به وزارت کار، خبرگزاری تحلیل بازار، x3xMM/com.tahlilbazaar، آخرین بازدید در ۱۴۰۱/۰۷/۲۳

تنازعی و با فرضیات و فرعیات زیاد است که لازمه‌اش بررسی قضایی به دست افراد صالحی است که مجهز و مسلط به آموزش قضایی، روش استنباط احکام و دارای دانش مدیریت دعاوی و همه ویژگی‌های یک رسیدگی‌کننده به پرونده‌ای قضایی باشند.

در این رابطه به نظر می‌رسد استدلال شورای نگهبان که از زبان منشی مجلس وقت در دستور هفتم مشروح مذاکرات جلسه ۱۴۶ بیان شد، منطبق با منطق حقوقی نیست. توضیح اینکه مطابق نقل منشی مذکور، شورای نگهبان بیان می‌دارد که «کار، یک امر تخصصی است و قضایی نیست» (مجلس شورای اسلامی، ۱۳۶۸: ۲۴). این در حالی است که اولاً قضاات دادگاه‌های کنونی نیز مشرف بر تمامی موضوعات مرجوعه نیستند و به همین دلیل، نهاد حقوقی «کارشناسان دادگستری» در مواد ۲۵۷ تا ۲۶۹ قانون آیین دادرسی مدنی پیش‌بینی شده تا با نظر تخصصی این کارشناسان، پرونده به نحو اصولی و حرفه‌ای خاتمه پیدا کند. البته در پیش‌نویس قانون کار نیز این هیأت کارشناسی پیش‌بینی شده بود تا راهنمای قضاات در اصدار رأی باشند. ثانیاً وجود قاضی برای رفع اختلاف میان طرفین دعوا است و ربط چندانی به نوع دعوا ندارد. به عبارت دیگر، وجود قاضی برای قضاوت در مورد هر نوع دعوایی لازم است و از حقوق بنیادی افراد برای یک دادرسی عادلانه محسوب می‌گردد و چه بسیار دعوای‌ای که تخصصی هستند، اما قضاات دادگستری به آنها رسیدگی می‌کنند همانند دعاوی جعل.

شورای نگهبان در انتهای استدلالات خود که در دستور هفتم از مشروح مذاکرات جلسه ۱۴۶ مجلس شورای اسلامی، ۱۳۶۸-۱۳۶۹ از زبان منشی وقت مجلس شورای اسلامی بیان شد، به مرجع نهایی که محاکم دادگستری هستند، اشاره نموده است (همان) و حال اینکه در این استدلال، نقض غرض مشهود است؛ زیرا قضاات این دادگاه‌ها شناخت کافی از ویژگی خاص دعاوی کار و مقتضیات آن نداشته و علاوه بر این، توجه کافی به منافع عمومی و منافع اجتماعی طرفین اختلاف ندارند و به فرض رسیدگی به این دعاوی به شیوه رسیدگی معمول در دادگاه‌ها، تصمیمات متخذه به دلیل عدم شناخت

کافی از مقتضیات آنها، مطابق و متناسب با اصول حقوق کار، منافع عمومی و خصوصیات ویژه این دعاوی نخواهد بود. بنابراین، همان‌گونه که برخی از نویسندگان بیان کرده‌اند، نیاز به تأسیس مرجعی تخصصی است که اعضای آن در رسیدگی به این‌گونه دعاوی، آن اصول را در تصمیمات خود مورد ملاحظه و توجه قرار دهند (Bradley, ۱۹۹۷: ۷۳۸) تا علاوه بر تأمین استقلال و رعایت اصل تفکیک قوا، واجد مؤلفه تخصص از میان مؤلفه‌های حقوق کار باشد.

۳-۳- استقلال: هر شهروند، از حق دسترسی به دادرسی منصفانه برخوردار است و این حق، از جمله مهم‌ترین تضمینات آیین دادرسی می‌باشد. دادگاه و قاضی، مهمترین عاملی است که نتیجه دعوا یا اختلاف را تعیین می‌کند. رعایت اصل دادرسی منصفانه از سوی قضات برای طرفین دعوا بسیار حیاتی و مهم است و اهمیت آن تا حدی است که هرگونه شائبه وابستگی دادگاه یا قاضی به یک از دو طرف دعوا، می‌تواند دادرسی را به یک دادرسی غیر منصفانه بدل سازد (Trechsel, ۲۰۰۶: ۸۴-۸۶).

برخلاف تصور برخی که معتقدند مراجع حل اختلاف کار همانند مراجع دادگستری، رسیدگی به دعاوی مردم علیه مردم را بر عهده دارند و مانند مراجع اختصاصی از جمله مراجع حل اختلاف مالیاتی که به دعاوی دستگاه متبوع و مردم رسیدگی می‌کنند نیستند (رفیعی، ۱۳۹۵: ۸۵)، باید گفت که دولت، خود، یکی از کارفرمایان بزرگ و طرف دعاوی کارگر در ایران است که در کنار نمایندگان کارگران و کارفرمایان، در مقام قضاوت نشسته و قرار است نسبت به مسأله‌ای رسیدگی نماید که ذیل یک قرارداد مثلاً قرارداد مرتبط با معادن کشور یا قرارداد خدماتی، رابطه‌ای کارگری و کارفرمایی با یک شخص یا اشخاصی خصوصی به وجود آورده است. در واقع با وضع موجود و با مرجعیت فعلی هیأت‌های حل اختلاف کارگری، کارگران باید شکایت از دولت را به هیأتی ارائه دهند که نمایندگان دولت، جزئی از آن را تشخیص می‌دهند. به این ترتیب بی‌طرفی دادرسی کار در مواردی که کارفرما خود دولت است، محل اشکال واقع می‌شود.

این در حالی است که با روی آوردن به دادگاه کار تحت نظر قوه قضائیه، علاوه بر رعایت اصل تفکیک قوا که لازمه دموکراسی و کنترل قدرت‌ها در کشور است، کارگران در مواردی که کارفرما دولتی است، مستأصل نمی‌شوند. از طرف دیگر، اگرچه اکنون بر طبق تبصره ۲ ماده ۳ قانون دیوان عدالت اداری ۱۴۰۲، دستگاه دولتی می‌تواند خواهان دعوا باشد، لکن قبلاً و همچنین نسبت به پرونده‌های مفتوحه و تقدیم شده در ماقبل اصلاحیه قانون جدید دیوان عدالت اداری (۱۴۰۲/۲/۱۰)، کارفرمای دولتی در صورت تمایل به اعتراض نسبت به رأی صادره از هیأت حل اختلاف، با ممنوعیت قرارگیری در کسوت خواهان در دیوان عدالت اداری نیز مواجه نمی‌شود. این استقلال و بی‌طرفی دادرس، لازمه اصل برابری و عدم برتری یک طرف دعوا بر طرف دیگر است تا دادرس با تمرکز بر اصل دعوا، از شائبه به‌کارگیری اقتدارات مقامات نسبت به کارمندان پایین رتبه که ناشی از سلسله مراتب اداری است، مبرا شده و این شائبه، ذهن وی را مشوش نکند. تلاش لایحه قانون کار سال ۱۳۶۴ برای حضور دادرس قضایی در جریان رسیدگی و به تبع آن مغتنم شمردن استقلال و بی‌طرفی، اقدامی شایسته بود، لیکن اشکال وارده بر آن، عدم تعیین مرجع اعتراض به نحو توافقی است؛ چرا که صرفاً به پیش‌بینی یک مرحله سازش که جنبه ارشادی-توافقی آن غلبه داشته و (سپس در صورت بقای اختلاف)، ارجاع به مرجع نهایی که دادگاه کار می‌باشد، بسنده نموده است (مواد ۱۷۲ الی ۱۸۵ لایحه قانون کار ۱۳۶۴).

۳-۴- توجه به مقتضیات اقتصادی: سیستمی که پیشنهاد می‌شود، با دادرسی کار در آلمان، دارای وجوه متفاوتی است. این سیستم در جهت رفع خلأهای موجود در دادرسی آلمان و به منظور برخورداری از مطلوبیت تنظیم شده است. تفاوت میان این دو سیستم، به اصل دعاوی مربوط می‌شود. بر این اساس، ممکن است موضوع اختلاف از نظر کیفی، جنبه حقوقی و یا غیرحقوقی داشته باشد:

- اختلاف هنگامی حقوقی است که روابط طرفین بر اساس قوانین و مقررات و یا

پیمان‌های دسته‌جمعی کار تنظیم شده و در اجرای قواعد و یا تفسیر اجرای آن، اختلافی پیش آمده باشد.

- اختلاف منافع و یا اختلاف غیر حقوقی معمولاً به هنگام مذاکره جمعی و قبل از توافق و انعقاد پیمان جمعی کار درمورد مفاد و شرایط کار پدیدار می‌شود و آن بدین صورت است که طرفین مذاکره به یک نقطه مشترک نمی‌رسند. این‌گونه اختلافات، به صورت مستقیم یا غیر مستقیم، جنبه اقتصادی دارد (هاشمی، ۱۳۹۶: ۲۷۲-۲۷۳).

مواد ۱۴۲ و ۱۴۳ قانون کار و ماده ۱ آیین‌نامه رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیات تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار ۱۳۸۱ بر پایه همین تلقی تنظیم شده بود و مشخصاً تفکیک درستی میان حالت‌های اختلاف فردی و جمعی قائل نشده است. (رستمی و اکبری، ۱۳۹۹: ۸۸) از آنجا که حل اختلاف کار با جنبه اقتصادی، متفاوت با حل اختلاف کار با جنبه حقوقی است، اثر مهمی بر این تفکیک بار می‌شود؛ بدین بیان که سازوکارهای مقرر در قانون کار، در موارد بسیاری با ابعاد و ماهیت اختلاف متناسب نیستند و نمونه مشخص آن اختلافات جمعی است که وقتی حل و فصل اختلافات تحت نظام واحدی قرارگیرد، برای وضعیتی مانند «تعطیلی کارگاه ضمن حضور کارگران در آن»، ابتداء راه‌حلی مانند ارجاع به هیات تشخیص پیشنهاد می‌شود که از همان آغاز روشن است که راه‌کاری متناسب با اهمیت مسئله‌ای مانند اعتصاب کارگران، نیست (معین و زراعت، ۱۳۹۲: ۱۲۲). فلذا برای متناسب سازی، لازم می‌آید نمایندگان کارگران و کارفرمایان به نحو تساوی، به عنوان بازوی مشورتی و یا در قالب یک هیأت منصفه، برای افزایش علم قاضی در لوای قاطعیت وی و فصل اختلاف، نسبت به مقتضیات اقتصادی و شرایط کار و کارگاه و همچنین بازار کار و قانون عرضه و تقاضا و غیره اقدام کنند. این الزام، به این دلیل است که خصوصیات قواعد حقوق کار، بیشتر متمایل به قواعد حقوق عمومی است؛ زیرا با دقت در قواعد حقوق کار و فلسفه تشکیل آن، به این نکته می‌توان

۱. البته این آیین‌نامه بعدها به موجب ماده ۱۱۶ آیین دادرسی کار ۱۳۹۱ نسخ شد.

پی برد که هدف این قواعد در بسیاری از مواقع، حفظ منافع عمومی بوده و ماهیتاً امری هستند (رفیعی، ۱۳۹۵: ۱۰۱). البته این مهم در عرصه کلان اقتصادی نیز موثر است؛ زیرا شرایط فزاینده تورم در کشور که ناشی از رشد نقدینگی بدون پشتوانه اقتصادی است، اقتضا دارد تا برای برخورد با عوامل محرکه اقتصادی و تولیدی کشور (کارگران و کافرمایان)، در فرآیند دادرسی، دقت بیشتری صورت گیرد تا مبادا با تعطیلی یک واحد تولیدی، اثر منفی دوجندانی به اقتصاد کشور زده شود.

از سوی دیگر، در بُعد خرد، رفع اختلاف بین کارگران و کافرمایان به نحو توافقی، به هیچ وجه به نفع این دو قشر نخواهد بود؛ زیرا از سویی تعطیلی کارگاه، لطمه‌ای به کارفرما است و از سوی دیگر، بیکاری کارگر را به همراه دارد که با کمی دوراندیشی، این نتیجه حاصل می‌شود که علاوه بر عدم امکان تولید کالا، امکان تقاضای بیمه بیکاری توسط کارگر موجود است، به گونه‌ای که این بیمه می‌تواند بار مالی‌ای را برای دولت به مدت حداکثر ۳۶ ماه برای مجردین و حداکثر ۵۰ ماه برای متاهلین و متکلفین^۱ ایجاد کند.

۱. ماده ۷ قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹.

برآمد

امروزه ضروری است تا با تقویت بُعد حقوق عمومی در جریان حل و فصل اختلافات کارگری، بنیان‌های عادلانه و منصفانه آیین دادرسی کار تقویت شده، با تغییرات اساسی، ویژگی‌های آمره و حمایتی بودن حقوق کار در آیین دادرسی کار اعمال شده و با ضمانت‌های اجرایی قوی از آن حمایت انجام شود. یکی از اقدامات اساسی در این خصوص، تغییر ترتیب و ساختار مراجع حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار و جایگزین کردن دادگاه کار به جای این هیأت‌ها است. مراجع حل اختلاف کار در وضعیت کنونی، با هیچ یک از سیستم‌های دادرسی کار متداول در جهان منطبق نبوده و پیش بینی آنها، طرفین اختلاف کار را از حل و فصل اختلافات در فضای کار (سیستم صنفی) و همچنین ارجاع به محاکم عمومی و یا اختصاصی (قضایی) محروم ساخته است.

متأسفانه «قضازدایی» در زمان حاضر که با تشریفات‌زدایی از دعاوی کار در هیأت‌های کار همراه شده، نه تنها ساختار مناسبی جهت مرجعیت حل اختلاف دادرسی کار بنا نکرده و معارض با بند ۱۰ اصل سوم قانون اساسی است، بلکه استیفای حق و حقوق کارگران را در دست مراجعی قرار داده است که استدلال، استقلال، تخصصشان زیر سؤال است. وابستگی هیأت‌های حل اختلاف به قوه مجریه، «بی‌طرفی» را به عنوان مهم‌ترین اصل دادرسی منصفانه، نقض کرده است. این تردید در بی‌طرفی، زمانی دوچندان می‌شود که یک طرف دعوا دولت باشد.^۱

مطابق با فرضیه پژوهش حاضر، دادگاه کار باید تأسیس شود تا علاوه بر بهره‌مندی از سیستم صنفی، سیستم قضایی را برای پاسداشت حقوق افراد در بطن خود داشته باشد و علاوه بر این، به اطاله دادرسی کار دامن زده نشود. دادگاه صنفی-قضایی که منفک از قوه مجریه بوده و در راستای اصل تفکیک قواست، علاوه بر حفظ شأن قضاوتی قوه قضائیه، ذیل اصل ۱۶۶ قانون اساسی قرار می‌گیرد. همچنین، وجود دادرس حرفه‌ای

۱. اطلاق ماده ۳ قانون کار و ماده ۴۲ آیین دادرسی کار

آشنا با حقوق کار، علاوه بر تضمین حقوق افراد بر مبنای قانون، منجر به اختلاط حوزه حقوق خصوصی و حقوق عمومی نمی‌گردد و به نحو توافقی به حل اختلافات می‌پردازد. علاوه بر این، با ایجاد این نهاد، مسأله فقدان قاضی در هیأت‌های تشخیص و ایفای نقش فرعی توسط قاضی در هیأت‌های حل اختلاف، به‌گونه‌ای که ممکن است نظرات حقوقی وی تحت الشعاع نظرات سایر اعضای هیأت قرارگیرد برطرف می‌شود و از طرف دیگر، وجود نظارت قضایی دیوان عدالت اداری برای بررسی دقیق تر آرای این هیأت‌ها لازم نمی‌آید؛ امری که تسریع در دادرسی کار را محقق می‌گرداند.

منابع

الف) منابع فارسی

- مجلس شورای اسلامی (۱۳۶۸)، **مشروح مذاکرات مجلس شورای اسلامی: دوره سوم - اجلاسیه دوم**، جلسه ۱۴۶، تهران.
- بادینی، حسن؛ اسعدی، سید حسین، (۱۳۹۸)، مطالعه تطبیقی تضمینات وصول مزد کارگر، **دو فصلنامه علمی پژوهشی حقوق اسلامی**، شماره دوم.
- رستمی، محمد؛ رستمی، مرتضی، (۱۴۰۰)، فرایندها و چالش‌های اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار در نظام قضایی ایران، **مجله حقوقی دادگستری**.
- رستمی، ولی؛ اکبری، احسان، (۱۳۹۹)، جستاری در آسیب شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران، **فصلنامه مطالعات حقوق عمومی**، شماره ۱.
- رفیعی، احمد، (۱۳۹۵)، حقوق کار (دفتر دوم)، حل اختلافات کارگر و کارفرما در پرتو اصول دادرسی منصفانه، نشر میزان، چاپ دوم.
- سپهری، محمدرضا، دیگران (۱۳۸۴)، **مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی کار (۱۹۱۹-۲۰۰۴)**، نشر مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول.
- طباطبایی مؤتمنی، منوچهر، (۱۳۸۴)، **حقوق اساسی**، تهران، نشر میزان، چاپ سوم.
- طجرلو، رضا؛ الماسی خانی، صابر (۱۴۰۰)، مطالعه انتقادی نظام دادرسی کار ایران؛ با نگاهی به نظام آلمان، **فصلنامه تحقیقات عمومی**، شماره ۹۵.
- عبادی، محمد اسماعیل، (۱۳۸۵)، علل اطاله دادرسی، **مجله قضاوت**، شماره ۳۹.
- عراقی، عزت الله، (۱۳۹۵)، **حقوق کار**، ج ۲، تهران، نشر سمت.
- عشقی، محمدعلی، تاربان، امیرحسین (۱۳۹۸)، بررسی حقوقی و تطبیقی روابط کار در انگستان، **مجله علمی فقه، حقوق و علوم جزا**، شماره ۱۲.

- کاووسی، فریدون (۱۳۴۹)، دادرسی کار در ایران و پیشنهادهایی برای اصلاح آن، *مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران*، شماره اول.
- معین، محمدرضا؛ زراعت، عباس، (۱۳۹۲)، *حقوق کار*، ج ۱، اندیشه‌های حقوقی. منشی زاده، گشواد (۱۳۸۵)، *مراجع حل اختلاف کار*، موسسه کار و تامین اجتماعی، تهران، چاپ اول.
- مهر، نسرين (۱۳۸۷)، *نظام حقوقی انگلستان (ترجمه)*، نشر میزان، چاپ اول.
- هاشمی، سید محمد، (۱۳۹۴)، *تاریخچه و سیر تحول حقوق کار*، تهران، نشر مؤسسه کار و تامین اجتماعی، چاپ سوم.
- هاشمی، سید محمد، (۱۳۹۶)، *حقوق کار*، نشر میزان، چاپ اول.
- هداوند، مهدی (۱۳۸۹)، *حقوق اداری تطبیقی*، جلد دوم، نشر سمت، چاپ اول.
- هداوند، مهدی، نجابت‌خواه، مرتضی (۱۳۹۰)، *نظام حقوقی رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما*، نشر جنگل، چاپ اول.

قوانین و مقررات

- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۵۸) همراه با اصلاحات سال ۱۳۶۸.
- قانون کار ایران، مرجع تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام، ۱۳۶۹.
- آیین دادرسی کار ایران، مرجع تصویب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مصوب ۱۳۹۲.
- قانون دیوان عدالت اداری، مرجع تصویب مجلس شورای اسلامی، مصوب ۱۴۰۲.
- بخشنامه شماره ۱۶۸۸۵۲ در خصوص دستورالعمل سازش درون کارگاهی، مرجع تصویب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مصوب ۱۴۰۱.
- لایحه کار، مرجع تصویب هیات وزیران (وزارت کار و امور اجتماعی)، مصوب ۱۳۶۴.

First published ,1996 ,pp122-123,

منابع الکترونیکی

موسوی، سید کاظم، (۱۴۰۱)، اختصاص ۴۲ درصد شعب دیوان عدالت اداری به وزارت کار، x۳xMM/com.tahlilbazaar، آخرین بازدید در ۱۴۰۱/۰۷/۲۳
عابدی، پیام، (۱۴۰۰)، نگرانی کارگران از ساختار «هیئت حل اختلاف»: چرا نمایندگان قوه مجریه در جلسات حاضر نمی‌شوند؟

[https://www.ilna.ir/fa/tiny/news.1162808.](https://www.ilna.ir/fa/tiny/news.1162808)

آخرین بازدید در ۱۴۰۱/۰۷/۱۰

ب) منابع انگلیسی

Bell, John, Boyron, Sophie, Whittaker, Simon, *Principal of French law*, Bookcraft, oxford university press.1998.
Bradley, A W-Ewing, K D, *Constitutional and Administrative Law*, Edinburgh, Pearson Education Limited, Twelfth Edition.1997 ,
Convention No, 84. *concerant le droit d'association et lerglement des conflits du travail dans les territoires nonmetropolitain*.1974.
Padhi. p.k, *labour and industrial laws*, published by Asoke k. ghosh, prentice-hall of India private limited, New Delhi.2007 ,
Trechsel, Srefan, *Human Rights in Criminal Pruceedings*, Oxford University Press, New York.2006.
Veranken, Martin, *Death of labour law? Comparative perspectives*, Melbourne, Melbourne University Press.2009,