

Journal iranian political sociology
Vol. 4, No.4, winter2022

Abstract:

The labor procedure system in the Islamic Republic of Iran is based on the handling of employee-employer disputes by special or quasi-judicial authorities, and the structure and jurisdiction of these authorities are explained in articles 157 to 166 of the Labor Law and the labor procedure regulations approved in 2011. Based on the aforementioned legal standards, the settlement of labor and employer disputes in Iran's legal system takes place within the framework of three conciliation bodies, the adjudication board and the dispute resolution board, and the organization of these three main bodies follows the common principles governing labor and thesis proceedings. Among the principles of simple and less formal proceedings and the participation of the parties of the work relationship in the formation of these authorities have been carried out. However, by studying and examining the documents of the International Labor Organization and a comparative approach to the structure and jurisdiction of labor adjudication authorities in the Islamic Republic of Iran and other legal systems, it can be seen that the labor adjudication system in Iran in terms of structure, jurisdiction, and manner of The investigation and presentation of the desired model has important legal shortcomings, such as the lack of complete structural independence, lack of general jurisdiction, conflict of jurisdiction with some other specialized authorities, unsuccessful imitation of the standards of the civil procedure and non-compliance of the structure and jurisdiction of the authorities handling claims. Working with the principles of fair proceedings and the special principles of labor proceedings are among its most important examples. The importance of identifying the aforementioned damages and trying to resolve them is that labor proceedings are the last stage in which the parties to the labor relationship have the possibility of protecting their rights in the labor relationship and all aspects governing their legal relations in This step is analyzed.

Key word: Labor proceedings, labor relations, dispute resolution authorities, Iran's legal system, ideal model

فصلنامه علمی (مقاله علمی پژوهشی) جامعه‌شناسی سیاسی ایران، سال چهارم، شماره چهارم (پیاپی ۱۶) زمستان ۱۴۰۰، صص ۹۳۸-۹۲۷

ماهیت دادرسی کار در نظام حقوقی ایران و ارائه ی الگوی مطلوب

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۲۵

علی اکبر بیگ زاده^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۱/۱۵

فرامرز عطریان^۲

غلامحسین مسعود^۳

چکیده:

نظام دادرسی کار در جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر رسیدگی مراجع اختصاصی یا شبه قضایی به اختلافات کارگر و کارفرماست و ساختار و صلاحیت این مراجع در مواد ۱۵۷ تا ۱۶۶ قانون کار و آیین نامه ی دادرسی کار مصوب ۱۳۹۱ تبیین شده است. بر اساس موازین حقوقی مذکور، حل و فصل اختلافات کارگر و کارفرما در نظام حقوقی ایران در چارچوب سه نهاد سازش، هیات تشخیص و هیات حل اختلاف صورت می گیرد و سازماندهی این سه نهاد اصلی نیز با پیروی از اصول مشترک حاکم بر دادرسی کار و تز جمله اصل رسیدگی ساده و کم تشریفات و مشارکت طرفین رابطه ی کار در تشکیل این مراجع، انجام گرفته است. با این حال، با مطالعه و بررسی اسناد سازمان بین المللی کار و نگرشی تطبیقی به ساختار و صلاحیت مراجع دادرسی کار در جمهوری اسلامی ایران و سایر نظام های حقوقی، می توان دریافت که نظام دادرسی کار در ایران از نظر ساختار، صلاحیت، نحوه ی رسیدگی و همچنین ارائه ی الگوی مطلوب کاستی های حقوقی مهمی دارد که عدم تحقق کامل استقلال ساختاری، فقدان صلاحیت عام، تعارض صلاحیت با برخی مراجع اختصاصی دیگر، الگو برداری ناموفق از موازین آیین دادرسی مدنی و عدم انطباق ساختار و صلاحیت مراجع رسیدگی کننده به دعوی کار با اصول دادرسی منصفانه و اصول خاص دادرسی کار، از مهم ترین مصادیق آن به شمار می روند.

واژگان کلیدی: دادرسی کار - روابط کار - مراجع حل اختلاف - نظام حقوقی ایران، الگوی مطلوب

^۱ دانشجوی دکتری حقوق عمومی، گروه حقوق، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران

^۲ استادیار حقوق عمومی، گروه حقوق، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران (نویسنده مسئول)

atrian.f.1001@gmail.com

^۳ استادیار حقوق جزا و جرم شناسی، گروه حقوق، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران

مراجع دادرسی کار از جمله مصادیق «مراجع اختصاصی اداری» هستند، با این توضیح که در نظام حقوقی ایران، کلیه ی مراجع ایجاد شده به موجب قانون که به دعاوی، جرائم و امور رسیدگی می کنند، تحت عنوان کلی «مراجع قضاوتی» معرفی شده و در تفکیکی به دو نوع «قضایی» و «اداری» تقسیم شده اند (شمس، ۱۳۸۶: ۳۱) و در این میان، مراجع دسته ی اول به اعتبار تشکیل آن ها در قوه ی قضائیه، «مراجع قضاوتی» خوانده شده و مراجع دسته ی دوم نیز به اعتبار تشکیل آن ها در قوه ی مقننه، قوه ی مجریه و قوه ی قضائیه (خارج از دادگستری) «مراجع اداری» نام گرفته اند (عبدالهیان و رفیعی، ۱۳۹۶: ۱۵)

تعداد بسیاری از مراجع اداری در عین برخورداری از صلاحیت ترافیعی و وابستگی سازمانی به تشکیلات عمومی و اداری، فاقد صلاحیت عام بوده و صرفاً به برخی از دعاوی خاص که در صلاحیت اختصاصی آن ها قرار دارد، رسیدگی می کنند (هداوند و آقای طوق، ۱۳۸۹: ۳۲)، از همین رو «مراجع اختصاصی اداری» خوانده می شوند. مراجع دادرسی کار نیز همان طور که در جریان بررسی ساختار و صلاحیت آن ها مشاهده می شود، به دلیل وابستگی به قوه ی مجریه و برخورداری از صلاحیتی ترافیعی و در عین حال اختصاصی برای رسیدگی به دعاوی ناشی از روابط کار، نمونه ای از مراجع اختصاصی اداری هستند.

مقام دادستانی بالقاعده یک رکن مهم قضایی است که حسب مورد، اقدام به کشف حقیقت می نماید. با توجه به منابع مختلف، امروز کارکرد اصلی این مقام، حمایت از حقوق جامعه و شهروندان است. با عنایت به قانون محور بودن نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران برای امکان سنجی ورود چنین نهادی در دیوان عدالت اداری در ایران به تبع دستگاه قضایی، پاسداری از حقوق مردم در خط حرکت اسلامی است که مورد اخیر از جمله اشاره به نفی عملکرد دلبخواهی دولت دارد. با رویکرد به این که عدم منع در قوانین موضوعه و جنبه ی عمومی دعاوی اداری، نهاد دادستان اداری دارای مبنای نظری و امکان قانونی در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران است.

گرچه برخی دکترین حقوقی مواردی را به عنوان موجهات حضور دادستان اداری در دادرسی اداری عنوان کرده اند؛ اما در این میان تنها موردی می تواند چنین تاسیسی را موجه سازد که نتوان با ترتیبات قانونی موجود برای حل مشکلات مرتبط راه حلی یافت. بررسی نظام حقوقی دیوان عدالت اداری و آیین دادرسی کیفری کشور عزیزمان مشعر بر این دارد که از حیث تعقیب جرایم کشف شده، برخورد با مستنکفان، تعقیب تضییع حقوق بیت المال، بررسی مصوبات خلاف قانون یا شرع، حسب اطلاع با کمبود ساز و کار قانونی مواجه نیستیم؛ اما آن چه به طور خاص وجود مقامی به عنوان دادستان اداری در دیوان عدالت اداری را موجه می سازد؛ مقوله ی تصمیمات مورد فاقد ذی نفع خاص و نیز رصد مصوبات دولتی است؛ امری که با توجه به غلبه ی نوع ورود تاریخی و قانونی دادستان به پرونده نیز همخوانی دارد.

قضایای چالش بر انگیز حقوق کار سال های اخیر نشان می دهد که با وجود اداری و موردی بودن این تصمیمات و در خصوص مصوبات، دارای اهمیت بودن آنان، امکان نظارت قضایی با رژیم حقوقی فعلی وجود ندارد و دیوان عدالت اداری عملاً از غایت خود که همان تکلیف مقرر در قانون اساسی است به دور مانده است. نظام حقوقی فعلی این دیوان، نیازمند مقامی است که در خصوص تصمیمات موردی فاقد ذی نفع خاص به نام جامعه اقدام به طرح دعوی نماید و نیز مصوبات دولت را مورد مراقبت دائمی قرار دهد؛ نه آن که به مانند تکلیف کنونی قانون

دیوان برای رئیس قوه ی قضائیه و رئیس دیوان «در صورت اطلاع»، وظیفه ی ارجاع پرونده به هیات عمومی دیوان عدالت اداری به وجود آید.

با توجه به مطالب مارالذکر پیشنهاد می شود قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری از جهت ایجاد مقام دادستانی مورد بازنگری قرار گیرد. ناگفته نماند با توجه به ملاحظات مربوط به اصل ۷۵ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، بهتر است پیشنهاد مربوط در قالب یک لایحه قضایی به مجلس شورای اسلامی تقدیم شود؛ همچنین در صورت ایجاد چنین رکنی و با هدف جلوگیری از موازی کاری، می توان اختیارات موجود در این حوزه برای سایر مقامات یا سازمان ها را نیز در حیطه ی وظایف این مقام گذاشت.

در حقیقت یکی از مهم ترین عوامل موثر در تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما وجود آیین دادرسی کار مطلوب است. به همین لحاظ هدف این پژوهش بررسی ماهیت دادرسی کار در نظام حقوقی ایران و ارائه الگوی مطلوب بوده تا به دادرسی عادلانه در روابط کار کمک کند.

ارتقاء صلاحیت مراجع حل اختلاف در تامین حقوق شاغلین مستثنی شده تاثیر گذار است و در نظام حقوقی ایران با تاسیس دادستانی کار می توان تنظیم روابط کار را بهبود بخشید، و با تبیین جایگاه وکیل کار احقاق حق را بصورت مطلوب محقق کرد.

رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی در دادرسی کار ایران از طریق مراجع حل اختلاف اعم از هیات تشخیص و حل اختلاف و بصورت ترافعی صورت می گیرد. طرفین برای حل منازعه و اختلاف و اجرای عدالت به مراجع مذکور مراجعه و خواستار رسیدگی می شوند. اما برخی از امور مربوط به کارگران و کارفرمایان در مراجع قضایی و بصورت غیر ترافعی انجام می شود، به این نحو که برابر مبحث دوم از فصل چهارم قانون کار مواد ۹۶ الی ۱۰۶، بازرسان کار بر اجرای صحیح قانون کار نظارت دارند و بایستی معایب و نواقص را به کارفرمایان تذکر دهند، و در صورت لزوم تقاضای تعقیب متخلفان را از مراجع قضایی درخواست نمایند، با توجه به اینکه در فصل یازدهم قانون کار جرائم و مجازاتها تعیین گردیده و رسیدگی مراجع مذکور متوقف بر وقوع اختلاف و منازعه بین کارگر و کارفرما و اقامه دعوی از طرف آنها نیست، بنابراین رسیدگی دادگاهها به صورت غیر ترافعی انجام می شود. اما بهتر است تخلفات کارفرمایان دسته بندی گردد و با توجه به تخلفات صلاحیت مراجع حل اختلاف و مراجع قضایی تعیین گردد بعنوان مثال وقتی کارفرما بر خلاف تبصره ماده ۴۱ قانون کار حداقل دستمزد را رعایت نمی کند، با گزارش بازرسان کار مراجع حل اختلاف اقدام و بصورت غیر ترافعی رسیدگی نمایند، و در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی سبب وقوع حادثه گردد که منجر به نقص عضو و یا فوت کارگر شود در مراجع قضایی رسیدگی گردد.

بنابراین همانگونه که مشخص گردید، هدف اصلی این پژوهش ارائه الگوی مطلوب در دادرسی کار ایران است. اما مستلزم پیگیری اهداف دیگری منجمله رفع استثناعات بر صلاحیت مراجع حل اختلاف کار و تبیین ضرورت دادستان کار در نظام حقوقی ایران و بیان جایگاه وکیل کار در رسیدگی به دعاوی کارگری و کارفرمایی می باشد.

این پژوهش از نظر هدف یک مطالعه کاربردی است و در مواردی که با سکوت قوانین و مقررات مواجه هستیم می تواند در مراجع حل اختلاف کار، نقش استدلالی خود را ایفا کند.

این در حالی است که در کشور ما حل و فصل اختلافات کار بر عهده نمایندگان کارگران و کارفرمایان همراه با حضور و دخالت نمایندگان دولت است، و در این روش استقلال مراجع حل اختلاف می تواند همراه با چالش باشد.

جایگاه دادرسی کار در نظام حقوقی ایران با رویکرد تطبیقی به سایر نظام های حقوقی

مراجع دادرسی کار در جمهوری اسلامی ایران بر خلاف نظام حقوقی آلمان که ماهیت قضایی دارد، در زمره مراجع شبه قضایی اند و مراجع اختصاصی اداری تلقی می شوند. این مراجع در بطن قوه ی مجریه تشکیل می شوند و این خثویت مراجع اختصاصی اداری (وابستگی تشکیلاتی و سازمانی به دستگاه های اجرایی و سازمان های حرفه ای)، می تواند ناقض استقلال آن ها باشد. به نظر، انتقادی جدی به جایگاه مراجع کار وارد است؛ زیرا مراجع کار به دعاوی بین کارگر و کارفرما که هر دو جزء افراد خصوص اند، رسیدگی می کنند و می بایست ماهیتی قضایی می داشتند نه شبه قضایی؛ چنان چه در کشور آلمان یا بسیاری از کشورهای اروپایی ساختاری قضایی دارند. عدم توجه به تخصصی سازی قضایی تبعاتی در عدم تحقق اصول دادرسی کار در پی خواهد داشت. به تعبیری دیگر، نظام دادرسی کار در کشور آلمان جایگاه کاملاً مستقلی دارد؛^۱ به نحوی که اصل تخصصی سازی دادرسی کار، اصل ترافیعی بودن و همچنین اصول دیگری همچون سرعت و تشریفات کم، بهتر بر آورده می شود؛ زیرا با وجود دادگاه های کار در نظام قضایی، اولاً وابستگی تشکیلاتی مراجع دادرسی کار به قوه ی مجریه بر طرف می شود، دوماً با ایجاد مرجع تخصصی که ماهیت قضایی داشته باشد حقوق کارگران و کارفرمایان بهتر تامین می شود. اما شوربختانه دادرسی کار در ایران از این مزیت محروم است. برای مثال، به موجب نظریه ی مشورتی شماره ۸/۳۸۳۹ مورخ ۱۳۸۸/۰۶/۲۴ و نظریه ی مشورتی شماره ی ۷/۹۳/۶۲۵ مورخ ۱۳۹۳/۰۳/۲۰ اداره

^۱ به جز انگلستان، اکثر کشورهای اروپایی همچون آلمان، دادگاه کار مستقل دارند که که یک مرجع مستقل شناخته می شود. اما نکته ی مهمی که در مورد آلمان وجود دارد این است که قانون گذار آلمان با بیان استقلال دادرسی کار در قانون اساسی، جایگاه ویژه و کاملاً مستقلی برای دادرسی کار قائل شده است؛ به گونه ای که آن را همپای سایر حوزه های دادرسی می داند. به عبارتی دیگر، مراجع دادرسی کار در کشور آلمان یکی از حوزه های دستگاه قضاوتی آلمان و موسوم به عنوان *Gericht* یا دادگاه هستند و ماهیت کاملاً قضایی دارند.

ی کل حقوقی قوه قضائیه، مراجع دادرسی کار نه امکان صدور قرار تامین خواسته را دارند و نه صلاحیت رسیدگی به دعاوی طاری، نظیر دعاوی ورود یا جلب ثالث. لذا اشخاص ذی نفع می بایست به دادگاه های عمومی مراجعه کنند. با این وضعیت، علاوه بر این که تخصصی سازی به نحو مطلوب محقق نمی شود اصل سرعت و تشریفات کم هم رعایت نمی شود. در نتیجه، دادرسی کار در بسیاری از زمینه ها مطلوبیت خود را از دست می دهد. همچنین قابل ذکر است که دلیل صلاحیت متزلزل دادرسی کار، تعارض صلاحیت مراجع حل اختلاف کار با دیگر مراجع است که پدیده ای متداول شده است. به عنوان مثال می توان به تعارض صلاحیت های هیات های تشخیص و حل اختلاف موضوع قانون کار با کمیته ی بررسی سوابق بیمه شدگان سازمان تامین اجتماعی اشاره کرد.^۲

ساختار مراجع دادرسی کار در نظام حقوقی ایران با رویکرد تطبیقی به سایر نظام های حقوقی

در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران با تصویب قانون کار، هیات تشخیص و هیات حل اختلاف مراجع تخصصی دادرسی کار تلقی گشتند. مطابق مواد ۱۵۸ و ۱۶۰ قانون کار، ترکیب هیات تشخیص و هیات حل اختلاف مبتنی بر اصل سه جانبگی است که در هیات نخست، هر یک از سه رکن کارگر، کارفرما و دولت، یک نماینده و در هیات دوم هم، هر یک سه نماینده دارند. عضو بی طرف در حقوق ایران نماینده ی دولت محسوب می شود و از قاضی در رسیدگی ها استفاده نمی شود. نکته ی حائز اهمیت این است که در نظام دادرسی ایران، چون ماهیت دادرسی کار به مانند دادرسی اداری و مالی، ماهیت شبه قضایی دارد و دارای شخصیت مستقل قضایی نیست، مرحله ی فرجام خواهی در دیوان عدالت اداری، صورت می پذیرد که با اصول دادرسی کار همچون رسیدگی ساده و کم تشریفات و مشارکت طرفین رابطه در تشکیل مراجع، معارض است؛ زیرا رسیدگی در دیوان عدالت اداری متضمن تشریفات بسیار و با کندی همراه است.

علاوه بر این، رسیدگی در دیوان عدالت اداری، با اصول دادرسی منصفانه و اصل تنازع دعوا مخالف است؛ زیرا طرفین امکان حضور در محکمه و دفاع از خود را ندارند و صرفاً شاکی یا فرجام خواه فرصت ارائه ی دلایل و مدارک را دارد.

این در حالی است که در کشور آلمان وجود دادگاه فدرال به عنوان مرجع تخصصی فرجام خواهی اهمیت ویژه ای دارد؛ زیرا علاوه بر این که حقوق کارگران به بهترین شکل تامین می شود و به غرض حمایتی بودن حقوق کار

^۲ مطابق ماده ی ۱۴۸ قانون کار، کارفرمایان مکلف اند بر اساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه کردن کارگران واحد خود اقدام کنند و بر اساس ماده ۱۵۷ قانون کار هم، رسیدگی به هرگونه اختلاف فردی بین کارگر و کارفرما در صلاحیت هیات تشخیص و حل اختلاف کار است. اما با وجود این، طبق ماده ۴۲ قانون تامین اجتماعی و رای وحدت رویه ی شماره ۷۲۰-۱۳۹۰/۲/۲ هیات عمومی دیوان عالی کشور، رسیدگی به ادعاهای مربوط به حق بیمه کارگران در صلاحیت سازمان تامین اجتماعی می باشد.

نزدیک است، میزان سرعت و دقت را در دادرسی به شدت افزایش می‌دهد. برای مثال، در ساختار دادگاه فدرال، سن‌هایی به وجود آمده‌اند که هر کدام به موضوعات خاصی رسیدگی می‌کنند. برای نمونه در سال ۲۰۱۳ به طور میانگین مدت زمان رسیدگی به همه‌ی پرونده‌ها در دادگاه کار فدرال، ۳ حدود هشت ماه بوده است.

آسیب شناسی نظام دادرسی کار:

نظام دادرسی کار از نظر ساختار و صلاحیت و نحوه رسیدگی کاستی‌های حقوقی مهمی دارد که عدم تحقق کامل استقلال ساختاری و فقدان صلاحیت عام، تعارض صلاحیت با برخی مراجع اختصاصی دیگر، الگو برداری ناموفق از موازین آیین دادرسی مدنی و عدم انطباق ساختار و صلاحیت مراجع رسیدگی کننده به دعاوی کار با اصول دادرسی منصفانه و اصول خاص دادرسی کار، از مهمترین مصادیق آن می‌باشد.

به عبارت دیگر حضور نداشتن قاضی حرفه‌ای در برخی مراجع دادرسی کار، عدم استقلال کامل این مراجع،^۴ اعمال تفکیک میان دعاوی فردی و جمعی کار، عدم اعمال مناسب مرحله سازش در الگوی دادرسی کار، اعمال محدودیت‌هایی در صلاحیت مراجع دادرسی کار به وسیله‌ی قوانین و مقررات و آرای هیات عمومی دیوان عدالت اداری و تعارض موادی از آیین نامه دادرسی مصوب ۱۳۹۱ با موادی از قوانین عادی، هر یک به نوعی زمینه‌ی ناکارآمدی نظام دادرسی کار در ایران و فاصله پیدا کردن آن از وضعیت مطلوب را سبب شده‌اند.

اهمیت شناسایی آسیب‌های مذکور و تلاش برای مرتفع ساختن آن‌ها به این جهت است که دادرسی کار، آخرین مرحله‌ای است که طرفین رابطه کار در آن از امکان صیانت از حقوق خود در رابطه کار برخوردارند و تمام ابعاد حاکم بر روابط حقوقی آن‌ها در این مرحله تجزیه و تحلیل می‌شود (رستمی و اکبری؛ ۱۳۹۹)

الگو برداری ناقص و غیر دقیق:

در واقع با بررسی برخی از پژوهش‌های حقوقی، می‌توان اذعان داشت اغلب مواد آیین دادرسی کار بر اساس مواد مشخصی از آیین دادرسی مدنی تدوین شده و نکته‌ی مهم عدم دقت لازم تدوین کنندگان در بهره‌گیری از قانون آیین دادرسی مدنی می‌باشد. به عنوان مثال می‌توان در مواد ۱ و ۷ آیین نامه‌ی دادرسی کار مشاهده کرد که نسبت مقرر میان عناوین حکم و رای که در آیین دادرسی مدنی قید شده، توجهی ندارد.

³ Federal labour court, p 29.

^۴ یکی از مسائلی که راجع به استقلال اعضا و همچنین تخصصی سازی مطرح می‌شود، در خصوص مدت دوره‌ی قضاوت دادرسی کار است. در کشور آلمان قضات برای کل عمر انتخاب می‌گردند؛ در حالی که در کشور عزیزمان ایران این مدت طبق ماده ۱۶۰ قانون کار، برای اعضای هات اختلاف دو سال و طبق آیین نامه انتخاب اعضای هیات‌های تشخیص برای اعضای هیات تشخیص نیز دو سال است.

در ماده ی ۷ آیین دادرسی کار مقرر شده است: به ماهیت هیچ دعوی نمی توان در مرحله بالاتر رسیدگی نمود تا زمانی که در مرحله ی نخستین در آن دعوا حکمی صادر نشده باشد در حالی که حکم فقط یک حالت از رای می باشد و حالت دیگر آن صدور انواع قرارها می باشد (مردانی و بهشتی، ۱۳۸۷: ۱۰۷).

نمونه ی دیگر الگو برداری غیر دقیق از مواد آیین دادرسی مدنی، تدوین ماده ۱۹ آیین دادرسی کار^۵ است و این در حالی است که مطابق اصول مسلم آیین دادرسی مدنی در این موارد مرجع رسیدگی کننده باید مبادرت به صدور قرار عدم صلاحیت نماید (ذاکری نیاسر، ۱۳۹۵: ۶۷).

در خصوص نمانده طرفین دعوا در دادرسی کار، آیین نامه ی دادرسی کار به بیان این حکم کلی می پردازد که «نماینده معرفی شده، تام الاختیار محسوب می شود و همه ی اختیارات اصیل در دعوا را دارد». این در حالی است که بر اساس قانون مدنی و موازین شرعی، وکیل یا نماینده از برخی حقوق اصیل مانند اقرار، سوگند و (...) که قابل توکیل نمی باشند، برخوردار نیست (کاشانی، ۱۳۷۵: ۱۳۳).

بحث ادله ی اثبات دعوا نیز در فصل هشتم آیین نامه ی دادرسی کار بیان شده که مغایرت های روشنی با موازین کلی حقوق مدنی و آیین دادرسی مدنی دارد. طبق ماده ۸۲ آیین نامه دادرسی کار، اقرار، اسناد و امارات به عنوان ادله ی اثبات دعوا در مراجع دادرسی کار معرفی شده اند و گواهی گواهان نیز می تواند با شرایطی اماره محسوب شود، با توجه به این ماده اولاً مشخص نیست چرا قسم و شهادت شهود که از مصادیق ادله اثبات دعوا در ماده ۱۲۷۸ قانون مدنی می باشند، از شمول ادله ی رسیدگی در آیین دادرسی خارج شده اند و ثانیاً با توجه به تعریف اماره به عنوان اوضاع و احوالی که از نظر مرجع رسیدگی کننده دلالت بر امری می نماید (کاتوزیان، ۱۳۸۴: ۱۶۵) و تفاوت ماهوی آن با ادله ی اثبات دعوا و از جمله شهادت، از چه جهت شهادت در ماده ۸۲ آیین دادرسی کار از ذیل عنوان ادله ی اثبات دعوا خارج شده و در شمار مصادیق (اماره) قرار گرفته است.

آیین نامه دادرسی کار در رابطه با ادله ی اثبات دارای ایرادات زیادی از جمله تکرار مواد قانون مدنی، آیین دادرسی مدنی، پیش بینی موارد غیر مرتبط با این بحث، تنزل ارزش شهادت شهود به اماره و عدم پیش بینی سوگند در شناسنامه ادله می باشد که این موضوع علاوه بر مغایرت صریح با قوانین موضوعه، با روح حمایتی قانون کار نیز منطبق نیست چه مفاد آیین نامه با توجه به اصول ۸۵ و ۱۳۸ قانون اساسی نباید با اصول، احکام مذهبی، قانون اساسی، متن و روح قوانین و مقررات عمومی کشور مخالف باشد. از این رو و با توجه به این که در وضعیت کنونی کارفرمایان اصولاً به جهت فرار از پرداخت بیمه و سایر مزایای قانونی تمایلی به تنظیم قرارداد کتبی با کارگر ندارند نپذیرفتن شهادت شهود و حتی سوگند (با رعایت شرایط و مقررات مربوط)، به ضرر کارگر خواهد بود و بدین سان، مانند حقوق فرانسه به جهت برابر نمودن طرفین در مرحله دادرسی و اثبات، به رغم

^۵ ماده ۱۹ آیین دادرسی کار: «چنان چه مراجع حل اختلاف کار صلاحیت ذاتی برای رسیدگی به دعوا نداشته باشند، مبادرت به صدور قرار رد دعوا می نمایند».

نابرابری در مرحله ایجاد رابطه کار تمامی ادله اثبات (از جمله گواهی و سوگند)، وفق حقوق مدنی پیشنهاد می گردد.

نتیجه گیری:

تنظیم روابط کارگر و کارفرما از مهم ترین و تاثیرگذارترین اقدامات دولت ها در عرصه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی هر کشوری است. اهمیت این بحث به تفاوت جایگاه دو قشر کارگر و کارفرما در جامعه، تعداد بالای افراد درگیر و تاثیرگذاری عمیق آن ها در اقتصاد کشورها باز می گردد. بدیهی است اگر در مسیر رابطه میان کارگر و کارفرما اختلالی به وجود آید، باید ساز و کاری قانونی پیش بینی شود تا اختلافات را برطرف کرده، حرکت این دو قشر را در کنار هم تداوم بخشد. مراجع حل اختلاف کار و نظام دادرسی مربوط به آن ها، راه حل قانون گذاران است. نظام دادرسی کار در ایران مبتنی بر رسیدگی مراجع اختصاصی یا شبه قضایی به اختلافات کارگر و کارفرماست و ساختار و صلاحیت این مراجع در مواد ۱۵۷ تا ۱۶۶ قانون کار و آیین نامه ی دادرسی کار مصوب ۱۳۹۱ تبیین شده است. براساس موازین حقوقی مذکور، حل و فصل اختلافات کارگر و کارفرما در نظام حقوقی ایران در چارچوب سه نهاد سازش، هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف صورت می گیرد. با این حال، با مطالعه و بررسی اسناد می توان دریافت که نظام دادرسی کار در ایران از نظر ساختار، صلاحیت و نحوه ی رسیدگی کاستی های حقوقی مهمی دارد که عدم تحقق کامل استقلال ساختاری، فقدان صلاحیت عام، تعارض صلاحیت با برخی مراجع اختصاصی دیگر، الگوبرداری ناموفق از موازین آیین دادرسی مدنی و عدم انطباق ساختار و صلاحیت مراجع رسیدگی کننده به دعاوی کار با اصول دادرسی منصفانه و اصول خاص دادرسی کار، از مهم ترین مصادیق آن به شمار می روند.

در حقیقت نظام دادرسی کار در ایران مبتنی بر رسیدگی مراجع اختصاصی یا شبه قضایی به اختلافات کارگر و کارفرماست و ساختار و صلاحیت این مراجع در مواد ۱۵۷ تا ۱۶۶ قانون کار و آیین نامه دادرسی کار مصوب ۱۳۹۱ تبیین شده است. براساس موازین حقوقی مذکور، حل و فصل اختلافات کارگر و کارفرما در نظام حقوقی ایران در چارچوب سه نهاد سازش، هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف صورت می گیرد و سازماندهی این سه نهاد اصلی نیز با پیروی از اصول مشترک حاکم بر دادرسی کار و از جمله اصل رسیدگی ساده و کم تشریفات و مشارکت طرفین رابطه کار در تشکیل این مراجع، انجام گرفته است. با این حال، با مطالعه و بررسی اسناد سازمان بین المللی کار و نگرشی تطبیقی به ساختار و صلاحیت مراجع دادرسی کار در ایران و جهان، می توان دریافت که نظام دادرسی کار در ایران از نظر ساختار، صلاحیت و نحوه رسیدگی کاستی های حقوقی مهمی دارد که عدم تحقق کامل استقلال ساختاری، فقدان صلاحیت عام، تعارض صلاحیت با برخی مراجع اختصاصی دیگر،

الگو برداری ناموفق از موازین آیین دادرسی مدنی و عدم انطباق ساختار و صلاحیت مراجع رسیدگی‌کننده به دعاوی کار با اصول دادرسی منصفانه و اصول خاص دادرسی کار، از مهم‌ترین مصادیق آن به‌شمار می‌روند.
 النهایه وجود نظام مطلوب دادرسی کار از مهم‌ترین معیارها در تضمین حقوق کارگران است زیرا در صورت بروز اختلاف میان کارگر و کارفرما، حقوق طرفین به ویژه کارگر، به بهترین وجه تضمین می‌شود. متعاقباً، مطالعه نظام‌های دادرسی کشورهای دیگر می‌تواند در کشف نقاط ضعف و قوت نظام داخلی مفید واقع شود. در همین خصوص، یکی از مدرن‌ترین سیستم‌های دادرسی کار، متعلق به کشور آلمان است که ساختار قضایی مستقلی برای دادرسی کار پدید آورده است. لذا، پرسش اصلی نگارنده این است که با مطالعه نظام پیشرفته دادرسی کار آلمان چه انتقادهایی به نظام دادرسی کار ایران وارد می‌شود. این پژوهش که مبتنی بر روش تحلیلی-توصیفی است، با تکیه بر یک اصل روش‌شناسی در حقوق تطبیقی تحت عنوان «کارکردگرایی»، جایگاه، ساختار، صلاحیت و شیوه رسیدگی در سیستم دادرسی کار دو کشور ایران و آلمان را تحلیل و بررسی نموده است. نتایج پژوهش در سه محور اصلی قضایی‌سازی و استقلال نظام دادرسی کار، تدوین سازوکارهایی سودبخش جهت صلح و سازش و ایجاد رویه قضایی موثر خلاصه گشته که از ضروریات تحقق نیافته نظام دادرسی کار ایران است و قانونگذار باید تمهیداتی بیاندیشد.

منابع:

کتاب:

- آقای، محمد حسن (۱۳۸۲)، نقدی بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران، تهران، انتشارات گوهرافروز
- ابادری فومشی، منصور (۱۳۸۶)، حقوق کار و نحوه رسیدگی به شکایات، تهران، خرسندی

- ابدی، سعیدرضا (۱۳۹۲). کار شایسته در ایران. چاپ اول، انتشارات میزان
- احمدی، سیداحمد (۱۳۸۱)، حقوق کار، چاپ اول، تهران، انتشارات حقوقدان - دانش نگار
- استوارسنگری، کورش (۱۳۹۸)، مقدمه حقوق کار، چاپ چهارم، تهران، میزان
- الهیان، محمدجواد (۱۳۸۷) پرسش و پاسخ در زمینه روابط کار، جلد سوم، چاپ اول، تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی
- الهیان، محمدجواد (۱۳۸۱) آراء وحدت رویه هیات عمومی دیوان عدالت اداری و دیوان عالی کشور در زمینه مسائل کار و تامین اجتماعی، چاپ اول، تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی
- الهیان، حمدجواد (۱۳۹۴) مجموعه حقوق کار (حق السعی، مزد و مزایا)، جلد سوم، چاپ دوم، تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی
- تقی زاده، ابراهیم؛ صالحی منش، عبدالحسین (۱۳۹۸) آیین دادرسی در اختلافات کارگر و کارفرما، مجلد
- رفیعی، احمد (۱۳۹۵)، حل اختلاف کارگر و کارفرما در پرتو اصول دادرسی عادلانه، جلد دوم، چاپ دوم، تهران، شابک
- رنجبری، ابوالفضل (۱۳۹۳)، حقوق کار، جلد اول، چاپ چهاردهم، تهران، مجد
- سپهری، محمدرضا (۱۳۸۱) حقوق بنیادین کار، چاپ اول، تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی
- عراقی، عزت الله () حقوق کار، جلد اول، چاپ ---، تهران، سمت
- عراقی، عزت الله (۱۳۹۳) حقوق کار، جلد دوم، چاپ دوم، تهران، سمت
- کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۷)، مقدمه علم حقوق و مطالعه در نظام حقوقی ایران، چاپ شصت و پنجم، تهران، شرکت سهامی انتشار
- سوپو، آلن، (۲۰۱۱)؛ حقوق کار، مترجم حسن مرادزاده و زهرا السادات نواب زاده شهربابکی، تهران، شهر دانش

مقاله :

- ابدی، سعیدرضا، ادیسیان، حامد؛ (۱۳۹۵)، مطالعه ای تطبیقی در ساختار و نظام دادرسی کار ایران و برخی کشورهای اروپایی
- اسلامی پناه، علی؛ (۱۳۹۷)، رویه قضایی به منزله ی منبع حقوق
- برنجی باقری، علیرضا، شیرزاد، پریسا؛ (۱۳۹۹)، بررسی تطبیقی آیین دادرسی کار با قانون آیین دادرسی مدنی در حقوق ایران
- برنجی باقری، علیرضا، پروین، خیراله، حبیبی، محمد حسن؛ (۱۳۹۸)، آیین دادرسی کار در حقوق ایران در پرتوی اصول و آیین دادرسی منصفانه
- بهرامی، محمد؛ (۱۳۹۷)، بررسی جهات ابطال آرای مراجع شبه قضایی قانون کار در دیوان عدالت اداری
- حمزه حسین آبادی، عفت، بابایی، داریوش؛ (۱۳۹۷) بررسی مقایسه تطبیقی وکالت در آیین دادرسی کار و آیین دادرسی مدنی ایران
- رستمی، ولی؛ اکبری، احسان (۱۳۹۹) جستاری در آسیب شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران
- قبادی، حسین، (۱۳۹۰) مساله یابی آیین دادرسی کار در حقوق ایران
- گوهری، محمد؛ (۱۳۹۸)، دعاوی کارگری، کارفرمایی و راهکارهای کاهش آن در حقوق ایران
- شعبانی، یاور؛ (۱۳۹۶)، چیستی مراجع شبه قضایی در آراء هیات عمومی دیوان عدالت اداری
- مطلبی فشارکی، فهیمه، عطریان، فرامرز؛ (۱۳۹۷)، حدود صلاحیت دیوان عدالت اداری در نظارت بر آراء دادگاه های اداری

منابع لاتین

aniel Mills Quinn(1994) Labor management Relations Mc Graw Hill
۱-industrial Editions

- 2-L.B.Curzon.Longman,(2002),Dictionary of Law., six edition, p: 235.
- 3- Zarei, Mohammad Hossanin, (1998), The Applicability of the principle of judicid Review of the principle Review of the delegated legrylative pamery of ministers Manchesrer university, p: 136.
- 4- Craig, paul, (1992), Legitimate expectation A conceptual analysis, The law quarterly Review. Vol 108, p:408
- 5-Pierson Christopher, (1996) The Modern state, Routledge, p:94.
- 6- Caaig, Paul and de Burca, Grainne, (1999), The Evolution of EU law, Oxford University press, p: 265.