

## بررسی تطبیقی آیین دادرسی کار با قانون آیین دادرسی مدنی در حقوق ایران

علیرضا برنجی باقری<sup>۱</sup>، پریسا شیرزاد<sup>۲</sup>

۱- پژوهشگر دکتری حقوق عمومی - مدرس دانشگاه

۲- پژوهشگر کارشناسی ارشد حقوق عمومی

### چکیده

تنظیم روابط کارگر و کارفرما از مهم ترین و تاثیر گذارترین 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 تاثیر گذاری 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 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 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 این مقاله سعی شده به تفاوت های میان آیین دادرسی مدنی و آیین دادرسی کار و آسیب ها و ایرادات نظام دادرسی کار از جمله الگوبرداری ناقص و غیر دقیق پرداخته شود.

**کلید واژگان:** آیین دادرسی کار، آیین دادرسی مدنی، مراجع دادرسی کار، اصول دادرسی



### مقدمه :

یکی از عوامل اصلی و مهم پیشرفت اقتصادی در هر جامعه ای کارگران و کارفرمایان می باشند و منافع این دو قشر همیشه در تضاد بوده و باعث ایجاد تنش فی مابین می شود که حل و فصل این اختلافات در مراجع اختصاصی رسیدگی ، نیاز به وجود قواعدی جهت حل اختلافات و سپری شدن روند دادرسی منصفانه دارد.

سوالی که وجود دارد این است که مرجع رسیدگی به اختلافات میان کارگران و کارفرمایان قضایی است یا غیر قضایی و با توجه به اینکه اختلافات کارگر و کارفرما بین مردم (اشخاص) باهم می باشد و ربطی به دولت ندارد ؛ کدام قانون بر دادرسی دعوی مذکور حاکم می باشد؟

با توجه به روابط حقوقی که میان اعضای جامعه برقرار می شود آگاهی نسبت به دو دسته از قوانین ضرورت دارد نخست آن دسته از قوانین و مقرراتی که چگونگی ایجاد یک رابطه را تبیین می کنند و دیگری ، قوانین و مقرراتی که به تبیین این نکته می پردازند که در صورت بروز اختلاف در جریان یک رابطه ی حقوقی چه فرایند قانونی برای حل و این اختلاف باید طی شود. به عنوان مثال در خصوص رابطه ی مالکیت به عنوان یکی از مهمترین روابطی که انسان ها می توانند با اموال داشته باشند ، برخی از مقررات به این موضوع می پردازند که اگر در خصوص مالکیت اموال میان افراد اختلاف ایجاد شود، این اختلاف را باید از طریق مراجعه به چه نهادهایی حل و فصل کرد این دسته از مقررات در مجموع تحت عنوان آیین دادرسی مدنی بیان گردیده است. از سوی دیگر باید به این مساله نیز توجه داشت که صنعتی شدن جوامع و پیشرفت های اقتصادی در سایه ی افزایش کارهای تولیدی و نیز ازدیاد جمعیت و نیروی کار تعاملات عدیده ای را بین کارفرمایان و کارگران در چارچوب فعالیت های مربوطه ایجاد نموده است که در برخی موارد منجر به ایجاد اختلافاتی بین این دو قشر می شود. امروزه ثبات و امنیت شغلی کارگران از مباحث مربوط به حقوق بنیادین کار محسوب می شود به طوری که اسناد مرتبط با کار و حقوق داخلی کشورها چه در قانون اساسی و چه در قوانین عادی و ... با حساسیت خاصی با آن برخورد نموده اند. بر این اساس شناسایی دایره شمول موازین قانون کار از اهمیت به سزایی در تنظیم روابط حقوقی اشخاص شاغل و تعیین صلاحیت مراجع قانونی برخوردار است. (حمزه حسین آبادی و بابایی (۱۳۹۷))

با توجه به تعریف آیین دادرسی مدنی اختلافات زیادی در مورد حاکم بودن قوانین آن بر دادرسی کارگر و کارفرما یا حاکم بودن آیین دادرسی کار وجود داشت که این مقاله با بیان تفاوت های این دو دادرسی ؛ به قواعد حاکم اشاره نموده است. هدف از نوشتن این مقاله ، با توجه به اهمیت موضوع آشنایی با تفاوت آیین دادرسی مدنی و آیین دادرسی کار و ایرادات و اختلافات موجود در دادرسی کار می باشد که در نگارش منابع ذکر شده در صفحه ی آخر استفاده شده است.



### مراجع رسیدگی به دعاوی:

مراجع رسیدگی به تظلمات در کشور ما به دو دسته ی کلی مراجع قضایی و مراجع غیر قضایی تقسیم می شود: مراجع قضایی به اختلافات بین مردم رسیدگی می کند و اگر اختلافی میان مردم به وجود بیاید، در مراجع قضایی به اختلاف رسیدگی می شود که شامل مراجع قضایی حقوقی و مراجع قضایی کیفری یا دادگاه های کیفری و مراجع اداری می باشند. گاهی مردم از دولت شکایت دارند و به همین دلیل مراجع غیرقضایی جهت رسیدگی به دعاوی میان دولت و شهروندان صالح به رسیدگی می باشد.

به عبارت دیگر مراجع احقاق حق عبارتند از: «مراجع عمومی» احقاق حق که شامل دادگاه های مدنی و کیفری می باشند و «مراجع اختصاصی» (خاص) که در قانون براساس خاص بودن موضوع، صلاحیت رسیدگی دارند، در واقع این مراجع، صلاحیت رسیدگی به هیچ موضوعی ندارند، جز مواردی که صراحتاً توسط قانون تعیین شده است، از جمله این مراجع (مراجع اختصاصی ثبت املاک، مراجع اختصاصی مربوط به اختلافات در اراضی کشاورزی، مراجع اختصاصی حقوق کار و...) می باشند که در مراجع عمومی در بخش مدنی دارای قانون آیین دادرسی مدنی است که کلیه دادگاه های عمومی حقوقی، مکلف به تبعیت از آن می باشند و در بخش کیفری، دادگاه های کیفری می بایست از قانون آیین دادرسی در امور کیفر تبعیت کنند و بر همین اساس مراجع اختصاصی که در قانون پیش بینی شده می بایست در آیین دادرسی خاص خود باشند. (صالحی منش (۱۳۹۸)).<sup>۱</sup>

از جمله مراجع اختصاصی پیش بینی شده در قانون، «مراجع اختصاصی حقوق کار» است سوالی که وجود دارد این است که مرجع رسیدگی به اختلافات میان کارگران و کارفرمایان قضایی است یا غیر قضایی و با توجه به اینکه اختلافات کارگر و کارفرما بین مردم (اشخاص) باهم می باشد و ربطی به دولت ندارد؛ کدام قانون بر دادرسی دعوی مذکور حاکم می باشد؟ برای پاسخ به سوال مذکور باید ابتدا با آیین دادرسی مدنی و کار و... آشنا شویم.

**آیین دادرسی مدنی:** با استناد به ماده یک قانون آیین دادرسی مدنی، آیین دادرسی مدنی مجموعه اصول و مقرراتی است که در مقام رسیدگی به امور حسبی و کلیه ی دعاوی مدنی و بازرگانی در دادگاه های عمومی و انقلاب، تجدیدنظر و دیوان عالی کشور و سایر مراجعی که به موجب قانون موظف به رعایت آن می باشند به کار می رود و به عبارت دیگر مجموعه ی تشریفات است که طی آن به اختلافات حقوقی مطرح در دادگاه حقوقی رسیدگی می شود.



به عبارت دیگر تین دادرسی مدنی تشریفاتی است که مشخص می کند افرادی که مدعی حقی برای خود هستند یا اختلافی در امور مدنی با یکدیگر دارند چگونه می توانند این حقوق را به موقع اجرا در آورند. به بیانی دیگر آیین دادرسی مدنی، قواعدی است که اصحاب دعوا اعم از خواهان و خوانده، قضات محاکم و اشخاص وابسته به آنها در امر قضا، در جریان دادرسی از آغاز تا فرجام رسیدگی دادگاه و صدور حکم باید رعایت کنند. منظور از اشخاص وابسته به دستگاه قضایی، مدیران دفاتر، مأمورین اطلاع و اجرای احکام، وکلاء، کارشناسان و مترجمین رسمی هستند. (حمزه حسین آبادی و بابایی (۱۳۹۷)).

وجود این مقررات بیان گر این واقعیت است که افراد نمی توانند برای احقاق حق خود و اجرای عدالت به طور شخصی و به میل خود اقدام کنند.

آیین دادرسی گاه حقوق شکلی خوانده می شود و در برابر حقوق ماهوی قرار داده می شود. منظور از این اصطلاح اینست که قوانین ماهوی وجود حق را مشخص می کنند، اما آئین دادرسی به شکل و روش اثبات و اجرای این حق می پردازد. دعاوی حقوقی با توجه به مبلغ و عنوان دادخواست (موضوع آن) به دادگاه عمومی حقوقی و یا شورای حل اختلاف و ... ارسال می گردد و رسیدگی به دعاوی حقوقی طبق آیین دادرسی مدنی با تقدیم دادخواست به مرجع صالح از طریق دفاتر خدمات الکترونیک قضایی و پرداخت هزینه دادرسی انجام می شود.

### اصول کلی یا عام دادرسی :

- ۱- اصل بی طرفی مقام رسیدگی کننده
- ۲- اصل مساوات طرفین
- ۳- اصل داوری منصفانه
- ۴- اصل برابری
- ۵- اصل استقلال
- ۶- اصل حق داشتن وکیل
- ۷- اصل علنی بودن رسیدگی
- ۸- اصل تجدیدنظر خواهی
- ۹- اصل حق اعتراض به رأی

**آیین دادرسی کار :** با استناد به ماده یک آیین دادرسی کار، آیین دادرسی کار مجموعه ی اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوی در مقام رسیدگی مکلف به رعایت و تبعیت از آن می باشند.



اصول خاصی که اختصاص به دادرسی کار دارد شامل

۱- سرعت در رسیدگی

۲- غیر تشریفاتی بودن رسیدگی

۳- تخصصی و فنی بودن رسیدگی

۴- سه جانبه گرایی

۵- رایگان بودن دادرسی کار می باشد

ماده «۱۷۱» قانون کار و قید دادگاه در آن صلاحیت مرجع دادگستری را به اثبات می‌رساند ولی چون دادگاه هم شامل دادگاه «عمومی حقوقی» می‌شود و هم دادگاه «عمومی کیفری» تشخیص نحوه اقامه دعوی و مرجع صالح به رسیدگی مهم است، به همین دلیل ماده «۱۸۵» قانون کار، در پاسخ به این پرسش، به صراحت اعلام می‌دارد: «رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ در صلاحیت دادگاه کیفری دادگستری است، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد» با این اوصاف در صورتی که بروز حادثه، منجر به نقص عضو یا فوت کارگر شود، کارگر یا اولیاء دم کارگر متوفی می‌تواند تحت عنوان بی‌احتیاطی و عدم رعایت نظامات ایمنی کار منجر به فوت یا نقص عضو، در دادسرا علیه کارفرما اقامه دعوی نماید و دادسرا پس از جلب نظر بازرس کار و اثبات تقصیر کارفرما با صدور کیفرخواست پرونده را جهت صدور رأی به دادگاه عمومی کیفری ارسال می‌نماید و حکم صادره از دادگاه عمومی کیفری محل، ظرف مدت ۲۰ روز پس از ابلاغ قابل اعتراض در دادگاه تجدیدنظر استان است و در صورت عدم اثبات تقصیر کارفرما در مرحله دادسرا، قرار منع تعقیب صادر خواهد شد که قرار صادره ظرف ده روز پس از ابلاغ قابل اعتراض در دادگاه عمومی کیفری محل است.

### مراجع رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما

۱- جلسه سازشی

۲- هیئت تشخیص

۳- هیئت حل اختلاف

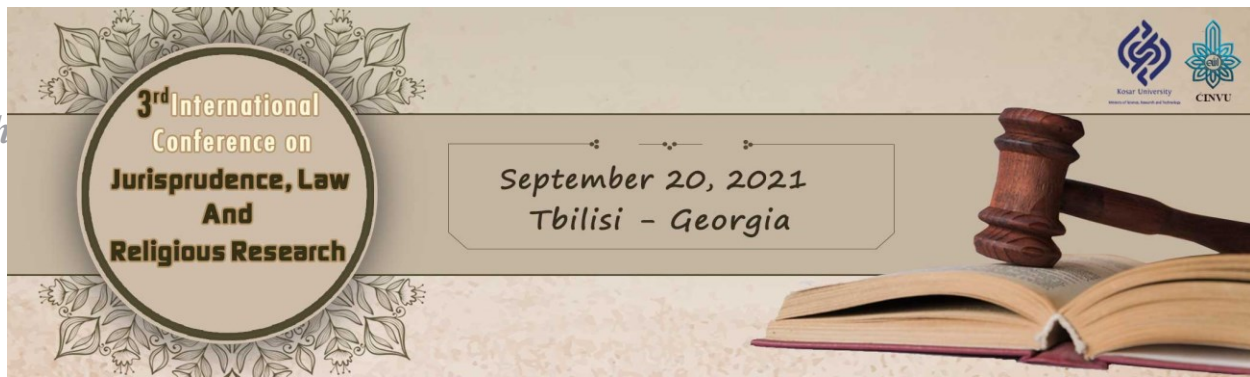
در صدر ماده «۱۵۷» قانون کار جمهوری اسلامی ایران مقرر شده است که: «هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما یا کارآموزی که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته جمعی کار باشد، در مرحله اول، از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحد کار نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و...»



جهت رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما به طور عام مراجع اختصاصی در قانون پیش بینی شده است، ولی در پاره‌ای از اختلافات فی مابین کارگر و کارفرما از جمله حوادث ناشی از کار، یا گزارش بازرسان کار یا کارشناسان بهداشت، رسیدگی در صلاحیت دادگاه قرار گرفته است. از جمله در ذیل ماده «۱۷۱» قانون کار به صراحت اعلام شده: «در صورتی که تخلف از انجام تکالیف قانونی، سبب وقوع حادثه‌ای گردد که منجر به عوارضی مانند نقص عضو و یا فوت کارگر شود، دادگاه مکلف است علاوه بر مجازات مندرج در این فصل، نسبت به این موارد طبق قانون تعیین تکلیف نماید».

با وجود این، در مورد مراجع حل اختلاف کار و رسیدگی به اختلافات مربوط به کار نیز ممکن است اشتباهی رخ دهد و موضوع مورد اختلاف کارگری به جای ارجاع به مراجع حل اختلاف کار، به دادگاه‌های دادگستری ارجاع شود. تردیدی نیست که دادگاه‌های دادگستری صلاحیت رسیدگی به اختلافات کارگری را ندارند. رأی وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عالی کشور به شماره «۵۹۷» مورخه ۱۳۶۶/۱۰/۱۵ چنین مقرر می‌دارد: «مواد ۳۷ و ۳۸ قانون کار مصوب اسفند ماه ۱۳۳۷ هرگونه اختلاف بین کارگر و کارفرما را که ناشی از اجرای مقررات قانون مزبور و یا قرارداد کار است و از طریق سازش رفع نشود، قابل رسیدگی در شورای کارگاه و مراجع حل اختلاف قانون کار قرار داده، بنابراین دعوی کارگر علیه کارفرما برای مطالبه حقوق ایام اشتغال به کار هم، مشمول مقررات قانون کار است و باید در مراجع حل اختلاف کار به آن رسیدگی شود. لذا رأی شعبه سیزدهم دیوان عالی کشور که براساس این نظر و به استناد ماده ۱۶ قانون مصوب ۱۳۵۶ بر تأیید قرار عدم صلاحیت دادگاه دادگستری به اعتبار صلاحیت مراجع حل اختلاف قانون کار صادر گردیده صحیح تشخیص داده می‌شود. این رأی بر طبق ماده واحده رویه قضایی مصوب ۱۳۲۸ برای شعب دیوان عالی کشور و دادگاه‌ها در موارد مشابه لازم الاتباع است.» رسیدگی به جرائم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴ در صلاحیت دادگاه کیفری دادگستری است، رسیدگی مذکور در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد» با این اوصاف در وصرتی که بروز حادثه، منجر به نقص عضو یا فوت کارگر شود، کارگر یا اولیاء دم کارگر متوفی می‌تواند تحت عنوان بی‌احتیاطی و عدم رعایت نظامات ایمنی کار منجر به فوت یا نقص عضو، در دادسرا علیه کارفرما اقامه دعوی نماید و دادسرا پس از جلب نظر بازرس کار و اثبات تقصیر کارفرما با صدور کیفرخواست پرونده را جهت صدور رأی به دادگاه عمومی کیفری ارسال می‌نماید و حکم صادره از دادگاه عمومی کیفری محل، ظرف مدت ۲۰ روز پس از ابلاغ قابل اعتراض در دادگاه تجدیدنظر استان است و در صورت عدم اثبات تقصیر کارفرما در مرحله دادسرا، قرار منع تعقیب صادر خواهد شد که قرار صادره ظرف ده روز پس از ابلاغ قابل اعتراض در دادگاه عمومی کیفری محل است.

در ماده «یک» دامنه شمول قانون کار را مشخص کرده است. به موجب ماده «۱»: «کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی، مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند». آنچه از این ماده مشخص می‌شود، این است که ارکان اصلی حقوق کار شامل: «کارفرما»، «کارگر» و «کارگاه» می‌باشند و هیچ اشاره‌ای به «کارآموز» نشده است،



این در حالی است که ماده «۵» همین قانون، کارآموزان را در کنار کارفرمایان، کارگران و کارگاه، مشمول قانون کار دانسته است. پس با اجتماع این دو ماده، ارکان و دامنه مشمول قانون کار را باید: «کارفرمایان»، «کارگران»، «کارآموزان» و «کارگاه» دانست

در ماده «۲»، کارگر را چنین تعریف کرده است: «کارگر از لحاظ این قانون؛ کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی، اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا، به درخواست کارفرما کار می کند».

در ماده «۳» قانون کار، کارفرما را چنین تعریف نموده است: کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می کند.

ماده «۴» قانون کار، کارگاه چنین تعریف شده است: (کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند...)

### دامنه مشمول قانون کار

این موضوع، هم کارگران و کارآموزان و هم کارفرمایان را در بر می گیرد؛ چرا که در قانون کار، هیچ اشاره‌ای به آیین دادرسی کار نشده است و حتی حقوقدانان و وکلا هم از این قاعده، مستثنی نمی باشند، زیرا که تمام آیین نامه‌ها در خصوص نحوه اجرای قانون کار و حتی آیین دادرسی آن به علت داخلی بودن، به بیرون، منعکس نمی شود یا با تأخیر منتشر می گردند و غالباً به علت عدم تخصص حقوق اعضای مراجع حل اختلاف اداره کار، باعث تفسیر نادرست آیین نامه‌ها شده است.

### نظریه های مطرح در آیین دادرسی حاکم بر اختلافات کارگر و کارفرما:

نظریه‌های مختلفی در خصوص اینکه کدام قانون بر دادرسی کار حاکم است مطرح می باشد

نظریه اول: مقررات آیین دادرسی مدنی در مورد مراجع حل اختلاف کار نیز لازم الاجرا است.

زیرا به موجب ماده یک قانون آیین دادرسی مدنی این قانون بر کلیه دعاوی مدنی و بازرگانی حاکم است .

نظریه دوم: مقررات آیین دادرسی مدنی ارتباطی به مراجع حل اختلاف کار ندارد زیرا با فلسفه ایجاد و ماهیت کار این مراجع در تعارض است.

کارگر از لحاظ اقتصادی و اجتماعی توان تحمل پرداخت هزینه و بلا تکلیفی در طول دادرسی بلند مدت را ندارد.

کارفرما نیز در صورت اطلاع دادرسی با وقفه یا رکورد در تولید مواجه می گردد

یکی از ویژگی های اساسی و ثابت حقوق کار موضوع صیانت از حقوق کارگر می باشد. لذا این ویژگی باعث به وجود آمدن ماهیت مستقل حقوق کار شده است و سبب گشته است دادرسی کار، دارای شرایط منحصر به فرد خویش باشد و نظام دادرسی



و تشریفات رسیدگی متفاوتی نسبت به اختلافات جزایی و مدنی داشته باشد. اصولی چون سهولت و سرعت در رسیدگی و رایگان بودن دادرسی باعث به وجود آمدن اختلاف اساسی در حقوق کار نسبت به سایر موضوعات حقوقی شده است توجه به رابطه ی بین کارگر و کارفرما بسیار مهم می باشد زیرا در این رابطه طرف ضعیف کارگر می باشد و لذا دولت با حمایت از طرف ضعیف در این رابطه ، آن را از دایره ی حقوق خصوصی خارج نموده و وارد حقوق عمومی نموده تا بتواند با وضع قوانین آمره به نفع کارگر از او حمایت کند.

یکی از ویژگی های اصلی دادرسی ، حرکت در مسیر اصول دادرسی می باشد و این اصول ساختار و بنیان حاکم بر دادرسی به شمار می روند.

لازم به توضیح می باشد در دادرسی کار موارد ذیل در رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما وجود ندارد:

۱-قرار تأمین خواسته

۲-قرار تأمین دلیل

۳-دادخواست ورود ثالث

۴-درخواست جلب ثالث

۵-واخواهی

۶-اعتراض شخص ثالث

۷-اعاده دادرسی

اجرای احکام دادگستری علاوه بر اجرای احکام قطعی صادره از دادگاه عمومی، اجرای آراء صادره از مراجع حل اختلاف مستقر در اداره کار (هیئت تشخیص - هیئت حل اختلاف) را در صورتی که قطعی شده باشند؛ یعنی آراء صادره از هیئت تشخیص، در صورتی که ظرف «۱۵» روز پس از ابلاغ، مورد اعتراض قرار نگیرند و کلیه آراء صادره از هیئت حل اختلاف را پس از ابلاغ در صورتی که محکوم له درخواست نماید بر عهده دارد.

«آیین دادرسی مدنی واجد در خصوصیت «آمره» و «تشریفات» است.

«آیین دادرسی کار» هم دارای ویژگی ها و اصول خاص خود است.

### تفاوت آیین دادرسی کار با آیین دادرسی مدنی :

آیین دادرسی کار» در ایران در عین حال که بسیار فقیر و حقیر است، مکثوم و محروم نیز واقع شده است. «آیین دادرسی کار» به پشتوانه و با اقتباس و انعکاس «آیین دادرسی مدنی» تنظیم و نوشته شده است. «آیین دادرسی مدنی» اما بنا است که ویژگی ها و مختصات حقوق مدنی و حقوق خصوصی را داشته باشد و تشریفات حق خواهی در حقوق مدنی را تضمین کند. تشریفات اثبات حق در «آیین دادرسی مدنی» بر دو اصل حقوق مدنی یعنی «توافق طرفین» و «آزادی اراده ها» مستقر شده است. درحالی که





حقوق کار بر «آمره» و «حمایتی» بودن بنا شده. آمره و حمایتی بدین معناست که قانونگذار برای حمایت از کارگر که در وضعیت فرودست قرار دارد مقرراتی وضع کرده که امری و غیرقابل توافقاند. مثلا کارفرما نمی‌تواند با کارگر توافق کند که او را بیمه نکند. چراکه بیمه امری اجتماعی، اجباری و غیرقابل توافق است. قانونگذار در «آیین دادرسی مدنی» شیوه دادرسی و اثبات حق طرفین را بر فرض «تساوی سلاح‌ها» طرفین تدوین کرده اما در «آیین دادرسی کار» از آنجایی که وضعیت فرادست- فرودستی بر روابط کارگر و کارفرما حاکم است باید با فلسفه حقوق کار یعنی «تضاد کار و سرمایه» منطبق باشد. بنابراین فلسفه حقوق مدنی که بر «آزادی اراده‌ها» بنا شده، متفاوت است از فلسفه حقوق کار که بر «قوانین آمره» استوار است. در نتیجه؛ نمی‌توان با ساز و کاری که ریشه در حقوق خصوصی دارد و برای تنظیم اراده‌های آزاد و برابر تنظیم شده، تشریفات دفاع از حقوق کارگرانی را آرایش کرد که در وضعیت نابرابر با کارفرمایان قرار دارند. کاری که متاسفانه قانونگذار در «آیین دادرسی کار» فعلی ایران کرده‌است. به کارگری که در وضعیتی نابرابر با کارفرما قرار دارد نقشه‌ای را نشان می‌دهد که راهنمای مسیریست که در آن افراد در وضعیت برابری قرار گرفته‌اند. و متعاقبا به جای اینکه سلاحی در دست کارگر بگذارند که در موقعیت برابر با کارفرما برای دفاع از آن استفاده کند، سلاحی برای دفاع به او می‌دهند که وضعیت فرودستی‌اش را در برابر کارفرما تثبیت می‌کند. بدیهی‌ست درین موقعیت پیروزی کارفرمای فرادست، تضمین‌شده‌تر است. و این مغایر با فلسفه حقوق کار به عنوان شاخه‌ای از حقوق عمومی است.

جالب توجه این است که در این 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 توجیهی اصولی از این گره‌برداری به نفع کارگر دست کشیده‌است. نمونه‌اش ماده مهم ۸۲ آیین‌نامه دادرسی کار است که مطابق آن اقرار و سند و امارات به عنوان ادله اثبات شناخته شده‌اند اما گواهی گواهان یا همان شهادت با رعایت شرایطی «امارات» محسوب شده‌است. در حالی که اگر بنا بر اقتباس از ماده ۱۲۵۸ آیین دادرسی مدنی بوده، مشخص نیست به چه دلیل سوگند و شهادت از مصادیق ادله اثبات دعوی خارج شده‌است (ارزش اثباتی امارات از دلایل پایین‌تر و ضعیف‌تر است).

مشخص نیست چرا در نظام دادرسی کار وقتی شهادت به عنوان اسلحه‌ای در دست کارگر قرار می‌گیرد، از گلوله خالی می‌شود و نمی‌توان دیگر با آن به طرف دعوی شلیک کرد. شهادت در نظام حقوقی دادرسی ایران از جایگاه رفیعی با اقتباس از فقه امامیه در ادله اثبات ادعا برخوردار است - به نحوی که حتی در مقاطعی از تاریخ دادرسی در کشور از سند هم جایگاه رفیع‌تری داشته -، آنقدر که در بسیاری اوقات با دادن یک پرس چلوکباب به شاهدانی که در مقابل مجتمع‌های قضایی آماده شهادت‌اند می‌توان رای دادگاه را به نفع خود تغییر داد. اما در حقوق کار که شهادت پتانسیل واقعی زیادی دارد و می‌تواند کارکرد اثباتی حقیقی داشته باشد و به فریاد کارگرانی برسد که غیر از همکاران هم‌طبقه‌شان هیچ گواه و سند و مدرکی در اختیارشان نیست، از شمار دلایل اثبات خارج و به اماره نزول‌شان کرده‌است. خلاصه شهادت به کارگر که می‌رسد از عداد دلایل خارج می‌شود



و فقط نشانه‌ای (اماره) است که پذیرش در حد همین نشانه نیز هیچ الزامی برای مقام رسیدگی کننده نمی آورد. پذیرش شهادت در حد همین اماره در هیات‌های اداره کار نیز عملاً در حد النادر کالمعدوم است، و معدود است مواردی که گواهی کارگران به نفع یکدیگر در مراجع اداره کار پذیرفته شده باشد. این استاندارد دو گانه در پذیرش شهادت به عنوان دلیل در آیین دادرسی مدنی و اماره در آیین دادرسی کار، در نهایت به ضرر کارگران تمام شده است. (اسماعیلی)

### 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 یا 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 مهمترین مصادیق آن می باشد.

به عبارت دیگر حضور نداشتن قاضی حرفه‌ای در برخی مراجع دادرسی کار، عدم استقلال کامل این مراجع، 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 وسیله قوانین و مقررات و آرای هیات عمومی دیوان عدالت اداری و تعارض موادی از آیین نامه دادرسی مصوب ۹۱ با موادی از قوانین عادی، هریک به نوعی زمینه‌ی ناکارآمدی نظام دادرسی کار در ایران و فاصله پیدا کردن آن از وضعیت مطلوب را سبب شده اند.

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 می شود. (رستمی و اکبری (۱۳۹۹)

### الگوبرداری ناقص و غیر دقیق :

در واقع با بررسی برخی از پژوهش‌های حقوقی، می توان 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 می باشد.



به عنوان مثال می توان در مواد ۱ و ۷ آیین نامه دادرسی کار مشاهده کرد که نسبت مقرر میان عناوین حکم و رای که در آیین دادرسی مدنی قید شده، توجهی نشده است.

در ماده ۷ آیین دادرسی کار مقرر شده است: به ماهیت هیچ دعوایی نمی توان در مرحله بالاتر رسیدگی نمود تا زمانیکه در مرحله نخستین در آن دعوا حکمی صادر نشده باشد در حالیکه 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 قانون آیین دادرسی مدنی تدوین ماده ۱۹ آیین دادرسی کار است. ماده ۱۹ آیین دادرسی کار: چنانچه مراجع حل اختلاف کار صلاحیت ذاتی برای رسیدگی به دعوا نداشته باشند، مبادرت به صدور قرار رد دعوا می نمایند.

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

بحث ادله ی اثبات دعوا نیز در فصل هشتم آیین نامه 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 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 ی اثبات دعوا در ماده ۱۲۷۸ قانون مدنی می باشند، از شمول ادله ی رسیدگی در آیین دادرسی کار 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 یل عنوان ادله ی اثبات دعوا خارج شده و در شمار مصادیق (اماره) قرار گرفته است.

آیین نامه آیین دادرسی کار در رابطه با ادله اثبات دارای ایرادات زیادی از جمله تکرار مواد قوانین مدنی و آیین دادرسی مدنی، پیش بینی موارد غیر مرتبط با این بحث، تنزل ارزش شهادت شهود به اماره و عدم پیش بینی سوگند در شمار این 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 اینکه 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 نابرابری در مرحله ایجاد رابطه کار تمامی ادله اثبات (از جمله گواهی و سوگند)، وفق حقوق مدنی پیشنهاد می گردد.

### نتیجه گیری :

مطالعه و بررسی مراجع رسیدگی به دعاوی و قوانین حاکم بر دادرسی کار تصویر نسبتاً روشنی را از چالش ها و کاستی های نظام دادرسی کار در ایران ترسیم می کند که مهمترین آن که عدم تحقق کامل استقلال ساختاری و فقدان صلاحیت عام، تعارض صلاحیت یا 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 می باشد. وجود این مشکلات و چالش ها در نظام دادرسی کار در ایران ضرورت تبیین و معرفی الگو و راهکارهای مناسب و مطلوب برای دادرسی کار را بیان می کند. الگوی مورد نیاز و مطلوب دادرسی کار، الگویی است که در مرحله ی پیش از دادرسی و در زمان تدوین مقررات و موازین حاکم بر دادرسی کار به پیش بینی ساز و کارهای برای تضمین بهتر حقوق کارگران مبادرت می ورزد. با گذشت بیش از بیست سال از تصویب قانون کار جمهوری اسلامی ایران و با وجود تصویب چندین آیین نامه در خصوص نحوه تشکیل جلسات مراجع حل اختلاف و لزوم داشتن آیین دادرسی کار جهت برطرف نمودن نواقص آیین نامه های گذشته، متأسفانه آیین دادرسی کار تصویبی، اقدام به تکرار ناقص مواد قانون آیین دادرسی مدنی نموده که باعث ابهام در آنها شده است که بهتر بود مواد عیناً تکرار می شد تا از ابهام جلوگیری می شد. در این مقاله الگوبرداری ناقص و غیر دقیق به عنوان یکی از دلایل کاستی های نظام دادرسی کار توضیح داده شده و تفاوت آیین دادرسی کار با آیین دادرسی مدنی بیان شده است تا با مقایسه ی این دو نظام دادرسی بتوان به تصحیح نمودن موارد ذکر شده و رفع موارد ابهام در جهت رسیدن به نظام دادرسی منصفانه و عادلانه و به طور کلی حل معضلات و مشکلات موجود در دادرسی کار کمک نمود.



منابع :

کتاب :

تقی زاده ، ابراهیم؛ صالحی منش ، عبدالحسین (۱۳۹۸). آیین دادرسی در اختلافات کارگر و کارفرما ،مجد

عراقی سیدعزت الله ؛حقوق کار ،تهران ،سمت ،چاپ ۷، ۱۳۸۶

اباذری فومشی ،منصور ؛ حقوق کار و نحوه رسیدگی به دعاوی و جرائم در قانون کار ،تهران ، انتشارات خرسندی ،۱۳۸۶

کاتوزیان ، ناصر ،حقوق مدنی ، مشارکت ها و صلح ، انتشارات گنج دانش چاپ دوم ،۱۳۶۷

مقاله ها و سایت:

رستمی ، ولی؛ اکبری ،احسان (۱۳۹۹))جستاری در آسیب شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران

بابایی ،داریوش؛ حمزه حسین آبادی ،عفت ، (۱۳۹۷) بررسی مقایسه تطبیقی و کالت در آیین دادرسی کار و آیین دادرسی مدنی

ایران

فرشاد اسماعیلی ، ضرورت انحلال مراجع حل اختلاف و تشکیل دادگاه کار،

<https://www.ilna.news/fa/tiny/news-1089904>