



بررسی دادرسی کار در حقوق ایران در پرتو اصول و آیین دادرسی منصفانه

علیرضا برنجی باقری^۱، ساحل ناصری^۲

۱- پژوهشگر دکترا حقوق عمومی - مدرس دانشگاه

۲- پژوهشگر کارشناسی ارشد حقوق عمومی

چکیده

عدالت ویژگی جدا ناپذیر در هر دادرسی ای می باشد که یکی از این دادرسی ها ناشی از اختلافات بین کارگر و کارفرما است؛ کارگر و کارفرما دو قشر مهم و برجسته در جوامع صنعتی و در حال پیشرفت هستند و همواره تنظیم روابط متقابل این دو قشر به سازوکاری نیازمند است که افزون بر حفظ جنبه حمایتی از قشر آسیب پذیر یعنی کارگر، بتواند با تعیین حقوق و تکالیف هر دو طرف، روابط میان آن ها را سازماندهی کند تا در صورت بروز اختلاف با استناد به آن به رفع هرچه سریع تر اختلاف پردازد؛ یکی از مهمترین این سازوکارها داشتن یک ساختار دادرسی عادلانه است اگر چه اصول مربوط به عدالت در دادرسی در قوانین موجود نمی باشد اما این امر هرگز باعث عدم رعایت و ایجاد بهانه برای سیستم قضایی نمی گردد. از آن جا که قانون کار بر روابط تعداد بسیار زیادی از اعضای جامعه حاکم است چنانچه دادرسی در آن به درستی انجام نگیرد باعث نارضایتی در سطح جامعه می شود و این خود می تواند مسبب مشکلات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی زیادی در جامعه باشد؛ هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش و جایگاه اصول و آیین دادرسی منصفانه در مراجع دادرسی کار و شناخت قواعد خاص دادرسی کار و تفاوت آن با دادرسی مدنی در حقوق ایران می باشد؛ تمام این پژوهش به صورت تحلیلی و توصیفی و گردآوری اطلاعات به صورت کتابخانه ای انجام یافته است.

واژگان کلیدی: دادرسی کار، اختلافات در حقوق کار، دادرسی منصفانه، اصول دادرسی



مقدمه

اساسا همه عناصر و جنبه های سازمان یک مرجع قضایی باید به ایجاد شرایطی برای هدایت منصفانه جریان رسیدگی و سد هر گونه نفوذ و تاثیر خارجی بر سنجش امور موضوعی و حکمی پرونده توسط آن مراجع کمک نماید که این امر وظیفه قانون گذار است که سازمان و تشکیلات یک مرجع قضایی را به گونه ای طراحی نماید که امکان برخورداری شهروندان از دادرسی منصفانه فراهم گردد.

رعایت دقیق اصول دادرسی منصفانه در حل اختلاف کار، نیازمند شناسایی این اصول در جنبه های شکلی و ماهوی آن متناسب با شرایط روز دادرسی کار می باشد زیرا تحولاتی که در عرصه روابط کار در اثر تغییر شیوه زندگی انسان ها و نیز متاثر از پیشرفت در زندگی صورت پذیرفته است تنوع بسیاری از دعاوی را موجب شده است که همه این تغییرات باید در دادرسی منصفانه مورد نظر قرار گیرد.

مراجع حل اختلاف کار به لحاظ ویژگی های خاص خود همچون غیر تشریفاتی بودن، دسترسی آسان و کم بودن هزینه دادرسی نقش بسزایی در تنظیم روابط کار دارند و بخش بزرگی از اختلافات کارگران و کارفرمایان در این مراجع حل و فصل می گردد اما تنها این موارد کافی نیست.

تضمین حقوق طرفین رابطه کار مستلزم آن است که هر گاه حقوق شان مورد تعدی یا تجاوز قرار گرفت بتوانند ضمن برخورداری از امکان استفاده از روش های جایگزین حل اختلاف، برای احقاق حقوق خودشان بدون هیچ مانعی به مرجع صالح، بی طرف و مستقل مراجعه نمایند و در این مراجع از ابزار های قانونی کارآمد جهت اثبات ادعا برخوردار گردند با این وجود آیین رسیدگی حل و فصل دعاوی کارگر و کارفرما در نظام حقوقی ایران فاقد قانون منسجم و جامع می باشد و مقرراتی روشن و موثر در خصوص تامین مناسب امکان دفاع برابر و تساوی سلاح ها وجود ندارد که این نقایص، ابهام و تردید در رسیدگی، باعث ایجاد اشکالات فراوانی در این زمینه گردیده است.

همواره پژوهش های موجود در موضوع دادرسی کار اغلب با رویکردی توصیفی به تبیین ماهیت این شکل از دادرسی و ساختار و صلاحیت و آیین انجام آن پرداخته و پژوهشی مستقل با تاکید بر اصول دادرسی منصفانه صورت نگرفته است.

انواع اختلافات و دعاوی در حقوق کار

بروز اختلاف و طرح دعوی هنگامی که موازین قانونی به درستی رعایت و اجرا نشود یا اجرای این موازین به تامین حقوق مورد انتظار منتج نشود رخ می دهد و باعث می شود فرد یا گروه هایی که به صورت آرام و مسالمت آمیز نتوانسته اند به آن چه حق خود می پنداشته اند دست یابند ناگزیر از راهکار هایی که قانون برای آن ها در نظر گرفته است استفاده نمایند؛ با توجه به اینکه رابطه کارگر و کارفرما از یک سو فردی و از سوی دیگر جمعی است، اختلافات آن ها به دو دسته تقسیم می شوند که عبارتند از:

اختلافات در حق (فردی)



اختلافات در نفع (جمعی)

اختلافات فردی ناظر بر کلیه اختلافات حقوقی کارگر و کارفرما و ناشی از اجرای مقررات قانون کار می باشد و چون بیشتر این اختلافات انفرادی بوده و کمتر امکان پذیر است که حق موجود کلیه کارگران در موردی تضییع شود چنین اختلافی را فردی گویند.

اختلافات جمعی نیز اختلافاتی هستند که به ندرت ماهیت حقوقی پیدا میکنند و بیشتر ماهیت صنفی و اقتصادی دارند و می توانند ادامه فعالیت کارگاه را از طریق تعطیلی آن با اعتصاب کارگران با اختلال مواجه نمایند و چون این اختلافات اکثرا در خصوص حقوق و تعهدات جدید است جنبه دسته جمعی دارد و به گروه های کارگری و قرارداد های جمعی کار بر می گردد که این نوع از اختلافات را جمعی می نامیم.

از مثال های بارز اختلافات در حق یا فردی می توان به میزان دستمزد، تعطیلات یا شرایط محیط کار اشاره کرد اما اختلاف در منفعت یا جمعی اختلافی بین کارگران و کارفرمایانشان در خصوص تغییر در حقوق و تکالیف یا ایجاد حقوق و تکالیف جدید در آینده است.

حل و فصل اختلافات کارگر و کارفرما

قانون کار به عنوان تبیین کننده خط مشی چگونگی رفتار کاری بین طرفین یک قرارداد کار و قطب مهم میانجی گر و حلال اختلافات احتمالی فی مابین، در انسجام این روابط نقش مهمی دارد و فصل نهم این قانون به بررسی مراجع حل اختلاف می پردازد.

در ماده ۱۵۷ قانون کار، حل این نوع اختلافات در مرحله اول از طریق سازش مستقیم طرفین و یا نمایندگان آن ها در شورای اسلامی و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد مذاکره و سازش در هر دو اختلافات فردی و جمعی کاربرد دارد اما آن چه مهم است این است که این روش نباید موجب سوء استفاده کارفرما در حل اختلافات فردی خود با کارگر گردد به این شکل که با تحت فشار گذاشتن کارگر او را وادار به سازش و صرف نظر کردن از حقوق و منافع خود سازد؛ همچنین در صورت عدم سازش، از طریق هیات تشخیص و هیات حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل انجام خواهد شد.

هیات تشخیص بر اساس قانون مرکب از سه نفر شامل یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی، یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همبستگی شورای اسلامی کار استان و یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان می باشد و این هیات با دعوت از کارگر و کارفرما یا نماینده آن ها به اختلافات رسیدگی و اقدام به صدور حکم می نمایند و کارگر و کارفرما پانزده روز فرصت دارند تا از حکم صادره از هیات تشخیص به هیات حل اختلاف استان اعتراض نمایند و چنانچه در این مدت اعتراضی انجام نشود این رای قطعی و لازم الاجرا می گردد.

هیات حل اختلاف نیز متشکل از سه نفر شامل سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همبستگی شورای اسلامی کار



استان یا کانون انجمن های صنفی کارگران ، سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحد های منطقه و سه نفر نماینده دولت شامل مدیر کل کار و امور اجتماعی ، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آن ها می باشد که رای صادره از هیات حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا است و این رای پس از قطعی شدن به موجب ماده ۱۶۶ قانون کار توسط اجرای احکام دادگستری به مرحله اجرا گذاشته می شود و همانند رای صادره از محاکم قضایی دارای اعتبار است.

حل و فصل اختلافات فردی

اختلافات فردی ناظر بر کلیه اختلافات حقوقی کارگر و کارفرما و ناشی از اجرای مقررات کار می باشد و به طرق زیر حل و فصل می گردد :

۱-سازش از طریق مذاکره مستقیم بین کارگر و کارفرما و یا سازش از طریق مذاکره کارفرما با نمایندگان کارگران در تشکل کارگری مربوطه (شورای اسلامی کار / انجمن صنفی)

۲-رسیدگی و صدور رای از طریق مراجع حل اختلاف کار (هیات تشخیص / هیات حل اختلاف)

۳-رسیدگی از طریق مراجع قضایی

الف) رسیدگی شکلی به اعتراضات نسبت به آرا قطعی مراجع حل اختلاف کار توسط دیوان عدالت اداری

ب) رسیدگی کیفری به وسیله محاکم دادگستری (جرائم فصل یازدهم قانون کار)

حل و فصل اختلافات جمعی

۱-انجام مذاکره مستقیم از طرف تشکل کارگری با کارفرما یا تشکل کارفرمایی (مواد ۱۳۹-۱۴۰ قانون کار)

۲-رسیدگی به وسیله مراجع حل اختلاف و ارائه نظر و پیشنهاد (ماده ۱۴۲ قانون کار)

۳-اتخاذ تصمیم به وسیله مراجع و مقامات سیاسی ، وزیر کار و هیات وزیران (ماده ۱۴۳ قانون کار)

اصول دادرسی منصفانه

اصول ؛ مبانی و قواعدی است که مقررات برپایه آن ها وضع می شود ؛ نظیر اصل بی طرفی مقام رسیدگی کننده ، اصل مساوات طرفین ، اصل داوری منصفانه ، اصل برابری ، اصل استقلال ، اصل علنی بودن رسیدگی ، اصل تجدید نظر خواهی ، اصل حق اعتراض به رای و... که همواره این اصول عام هستند و وجه اشتراک آیین دادرسی کار و سایر موضوعات حقوقی می باشند و این اصول غیر قابل تغییر هستند و قانون گذار حق تغییر آن ها را ندارد ، بلکه باید مقررات خود را بر پایه این اصول وضع نماید که این اصول زمینه ساز دادرسی منصفانه می باشند.

دادرسی منصفانه اصولی است که رعایت آن در هر دادرسی ای الزامی است و عدم رعایت آن ها صرف نظر از نتیجه درست یا نادرست دادرسی ، آن را به یک دادرسی غیر منصفانه تبدیل می کند؛ هدف از اصول دادرسی منصفانه این است که شکل دادرسی را فارغ از محتوا یا نتیجه آن به گونه ای انتظام بخشد که بیش از پیش بتواند نوید بخش نظم حقوقی باشد.

رعایت دقیق اصول دادرسی منصفانه در حل اختلاف کار ، نیازمند شناسایی این اصول در جنبه های شکلی و ماهوی آن



متناسب با شرایط روز دادرسی کار می باشد زیرا تحولاتی که در عرصه روابط کار در اثر تغییر شیوه زندگی انسان ها و نیز متأثر از پیشرفت در زندگی صورت پذیرفته باعث ایجاد تنوع بسیار در دعاوی شده است و پیچیدگی کنونی روابط کارگران و کارفرمایان ، تعریف مجددی از مفهوم دادرسی و حل اختلاف کار را در این عرصه ایجاب می کند.

در دادرسی کار اصول دیگری نیز وجود دارد که این اصول خاص هستند و مختص دادرسی کار می باشند و وجه افتراق آیین دادرسی کار و سایر موضوعات حقوق محسوب می شوند و این اصول عبارتند از : اصل سرعت در رسیدگی ، اصل غیر تشریفاتی بودن رسیدگی ، اصل تخصصی و فنی بودن رسیدگی ، اصل سه جانبه گرایی و اصل رایگان بودن دادرسی کار.

همواره در خصوص قانون حاکم بر دادرسی کار نظریات گوناگونی وجود دارد ؛ گروهی مقررات آیین دادرسی مدنی را در مورد مراجع حل اختلاف کار نیز لازم الاجرا می دانند و بر این عقیده هستند که طبق ماده یک قانون آیین دادرسی مدنی ، این قانون بر کلیه دعاوی مدنی و بازرگانی حاکم است.

گروه دیگر معتقدند مقررات آیین دادرسی مدنی ارتباطی به مراجع حل اختلاف کار ندارد زیرا با فلسفه ایجاد و ماهیت کار این مراجع در تعارض است ؛ مثلاً در خصوص اصل رایگان بودن دادرسی کار همواره به این مسئله که کارگر از لحاظ اقتصادی و اجتماعی توان تحمل پرداخت هزینه و بلا تکلیفی در طول دادرسی بلند مدت را ندارد پرداخته شده است در صورتی که در دادرسی مدنی چنین اصلی پیش بینی نشده است و یا مثلاً بر اساس اصل سرعت رسیدگی در دادرسی کار ، کارفرما با اطلاع دادرسی و وقفه یا رکود در تولید مواجه نمی شود.

با توجه به نظریه دوم و حاکم شدن دادرسی کار، مواردی از جمله قرار تامین خواسته ، قرار تامین دلیل ، دادخواست ورود ثالث ، درخواست جلب ثالث ، واخواهی ، اعتراض شخص ثالث و اعاده دادرسی در رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما وجود ندارد.

عدم رعایت اصول دادرسی منصفانه در دیوان عدالت اداری

یکی از مهمترین مراجع رسیدگی به شکایات و اعتراضات مردم نسبت به مامورین ، واحد ها و آیین نامه های دولتی دیوان عدالت اداری نام دارد و چنانچه حقوق مردم توسط نهاد های دولتی و عمومی به هر دلیلی رعایت نشود مرجع رسیدگی کننده دیوان عدالت اداری می باشد و بر اساس اصل ۱۷۳ قانون اساسی زیر نظر رئیس قوه قضاییه اداره می شود و متشکل از شعب بدوی ، تجدید نظر، هیات عمومی و هیات تخصصی می باشد و هدف از تشکیل این مرجع احقاق حقوق مردم و برقراری عدالت عمومی می باشد اما اصول دادرسی منصفانه در این مرجع رعایت نمی شود؛ از جمله عدم رعایت این اصول می توان به موارد زیر اشاره کرد :

- دادرسی در دیوان عدالت اداری به کندی صورت می گیرد.

- تشریفات خاص در دیوان عدالت اداری رعایت می شود.

- قضات دیوان درباره ی روابط کار از تخصص کافی بهره مند نمی باشند.

- هزینه دادرسی پرداخت می شود.



-سه جانبه گرای ری رعایت نمی شود.

-یکی از طرفین دعوای کار در مرحله فرجامی حضور ندارد.

عدم رعایت اصول دادرسی منصفانه در مناطق ویژه اقتصادی و مناطق آزاد

مناطق ویژه اقتصادی و مناطق آزاد تجاری دارای قانون و مقررات خاص خود بوده و رابطه کارگر و کارفرما در آن ها بر اساس قانون کار حل و فصل نمی شود و به بهانه مقررات زدایی از بازار کار و گسترش مناطق آزاد، حدود یک میلیون کارگر در شرایط ناعادلانه، از قانون کار بهره مند نیستند و ۱۵۱ ماده قانون کار شامل کارگران مناطق آزاد نمی شود البته با توجه به رای دیوان عدالت اداری در موارد اجمال، ابهام و سکوت مقررات منطقه ای، قانون عام و سرزمینی و آمره بر موضوع حاکمیت دارد و دادرسی کار در این مناطق فاقد اصل سه جانبه گرای می باشد.

مشکلات نظام دادرسی کار در ایران

آسیب ها و مشکلات نظام دادرسی کار در ایران را می توان در سه جنبه اصلی ساختار، صلاحیت و شیوه رسیدگی بررسی کرد که در ادامه به تبیین هر کدام می پردازیم.

ساختار

طبق مواد ۱۴۳، ۱۴۲ و ۱۵۷ تا ۱۶۶ قانون کار، اختلافات ناشی از روابط کار در قالب سه مرحله سازش، مراجعه به هیات تشخیص و هیات حل اختلاف حل و فصل می گردد و در بخش ایرادات ساختاری می توان به ترکیب اعضا هیات ها پرداخت.

اولین ایراد مربوط به تعارض مفاد ماده ۱۳۶ قانون کار و ۱۵۸ قانون کار در خصوص انتخاب نمایندگان کارگران است که در ماده ۱۳۶ بیان شده است که کلیه نمایندگان رسمی کارگران توسط قانون عالی شورای اسلامی کار و قانون عالی انجمن های صنفی یا مجمع نمایندگان انتخاب می شوند اما در ماده ۱۵۸ بیان شده است که نماینده کارگران به انتخاب قانون هماهنگی شورای اسلامی کار می باشد و بر این اساس طبق ماده ۱۵۸ عمل می شود؛ ایراد دیگر در خصوص عنوان نماینده مدیران صنایع استان به جای نماینده کارفرما است و مبنای این ایراد این است که عنوان نماینده مدیران صنایع در برگیرنده کارفرمایان شاغل در بخش های کشاورزی و خدمات نیست و عبارتی خاص محسوب می شود نه عبارت عام و این امر اشتباه است؛ آخرین ایراد در این بخش مربوط به حضور نداشتن قاضی حرفه ای در هیات ها می باشد که با ماهیت ترافعی دعوای کار سازگاری ندارد.

صلاحیت

ایراد های وارد بر صلاحیت مراجع دادرسی کار در سه محور اصلی شامل تفکیک مطلق دعوای فردی و جمعی کار، اعمال محدودیت در صلاحیت مراجع دادرسی کار و تعارض صلاحیت این مراجع با برخی مراجع دیگر بررسی می شود.

تفکیک مطلق دعوای فردی و جمعی کار

ایراد مهم این تفکیک اطلاقی است که در تفکیک مذکور برقرار شده است برای مثال بدون توجه به این واقعیت که



دعاوی جمعی کار می توانند ناشی از پیمان های دسته جمعی یا مذاکره برای کسب امتیازات بیشتر و در نتیجه دارای ماهیتی متفاوت باشند، همه آن ها را تحت حکمی واحد قرار داده است و تفکیکی میان حالت های مختلف دعاوی فردی و جمعی قائل نشده اند و اثر مهم این ایراد این است که سازوکار های مقرر در قانون کار در موارد بسیاری با ماهیت و ابعاد اختلاف متناسب نیستند مثلاً برای وضعیتی مانند تعطیلی کارگاه ضمن حضور کارگران در آن، ابتدا موضوع را به هیات تشخیص ارجاع می دهند در صورتی که از همان ابتدا روشن است که راهکاری متناسب با ابعاد مختلف اهمیت مسئله ای مانند اعتصاب کارگران نیست.

این که مراجع رسیدگی کار در ایران از منظر دعاوی فردی و جمعی صلاحیت عام دارد در وضعیت فعلی قابل دفاع است و بحث تفاوت مراجع رسیدگی به دعاوی فردی و جمعی تنها زمانی ضرورت پیدا می کند که تشکل های واقعی کارفرمایی و کارگری در ایران تقویت شوند و در روابط کارگری و کارفرمایی اثرگذار باشند.

اعمال محدودیت در صلاحیت مراجع دادرسی کار

ایراد دیگر بر مسئله صلاحیت مراجع دادرسی کار در ایران، محدود ساختن صلاحیت این مراجع بر مبنای برخی قوانین، آرای هیات عمومی دیوان عدالت اداری و نظریات اداره کل حقوقی قوه قضاییه است و بدین صورت دامنه صلاحیت آن ها محدود شده است مثل خارج شدن امور مربوط به مناطق آزاد و اقتصادی از قانون کار.

همچنین ایراد دیگر مربوط به نداشتن صلاحیت های محاکم عمومی برای هیات ها می باشد که علت آن عدم حضور قاضی حرفه ای در ترکیب هیات ها می باشد و به همین علت هیات ها امکان صدور قرار تامین خواسته و رسیدگی به دعاوی طاری را ندارند.

تعارض صلاحیت مراجع دادرسی کار و برخی مراجع شبه قضایی

گاهی بین صلاحیت مراجع حل اختلاف کار و برخی مراجع دیگر تعارض ایجاد می شود که یکی از این نمونه ها مربوط به سوابق بیمه شدگان تامین اجتماعی می باشد و در این مورد طبق ماده ۱۴۸ قانون کار، کارفرمایان کارگاه های مشمول قانون کار مکلف اند بر اساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه کردن کارگران خود اقدام نمایند و براساس ماده ۱۵۷ قانون کار نیز رسیدگی به اختلافات ناشی از اجرای قانون کار و ماده ۱۴۸ در صلاحیت هیات تشخیص و هیات حل اختلاف می باشد اما در ماده ۴۲ قانون تامین اجتماعی و رای وحدت رویه شماره ۷۲۰، رسیدگی به ادعاهای مربوط به حق بیمه کارگران در صلاحیت سازمان تامین اجتماعی قرار دارد.

از جمع دو رای مذکور متوجه می شویم امکان ایجاد تعارض میان آرا وجود دارد به این صورت که کارگر با مراجعه به هیات تشخیص و حل اختلاف اداره کار موفق به اخذ حکم الزام کارفرما به پرداخت حق بیمه می شود و همزمان هیات تشخیص مطالبات سازمان تامین اجتماعی رای به عدم الزام کارفرما به پرداخت حق بیمه مذکور صادر می کند و در این موارد کارگر به دیوان عدالت اداری مراجعه می کند و دعوای الزام به پذیرش و احتساب سوابق بیمه ای تعیین شده در رای هیات حل اختلاف کار را به طرفیت سازمان تامین اجتماعی مطرح می نماید و دیوان عملاً در معرض داوری در خصوص صلاحیت مراجع دادرسی کار و مراجع اختصاصی وابسته به سازمان تامین اجتماعی قرار می گیرند.



این تعارض آشکار در صلاحیت ها به صدور دستورالعمل اداری موضوع ماده ۱۴۸ قانون کار در سال ۱۳۹۳ توسط وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی منجر شد و به موجب مواد ۱ و ۲ دستورالعمل فوق، صلاحیت اولیه مراجع حل اختلاف کار برای رسیدگی به دعوی موضوع ماده ۱۴۸ قانون کار مورد تاکید قرار گرفت.

شیوه رسیدگی

اولین ایراد در خصوص شیوه رسیدگی این است که در مقدمه آیین نامه دادرسی کار، اصول سرعت، غیر تشریفاتی بودن رسیدگی، تخصصی و فنی بودن رسیدگی، سه جانبه گرایی و رایگان بودن دادرسی به عنوان اصول خاص دادرسی کار معرفی شده اند اما به بحث سازش به عنوان یکی از مهمترین اصول که باعث حل اختلاف طرفین می گردد توجه ای نشده است و این امر دارای اجمال و ابهام است و در آیین نامه دادرسی کار تنها در ماده ۷۱ به عنوان یکی از روش های حل و فصل اختلافات در هیات های تشخیص و حل اختلاف معرفی گردیده است.

ایراد دوم مربوط به الگوبرداری غیر دقیق از آیین دادرسی مدنی است و یکی از مثال های این امر مربوط به مواد ۱ و ۷ آیین نامه دادرسی کار است که در جریان تدوین آن به نسبت مقرر میان عناوین حکم و رای در آیین دادرسی مدنی توجه ای نشده است؛ به این صورت که حکم تنها یک حالت از رای مراجع حل اختلاف بوده و حالت دیگر آن صدور انواع قرارها است و باید به جای عنوان حکم در ماده ۷ از عنوان رای استفاده می شد؛ یا در ماده ۱۹ آیین دادرسی کار نیز یک الگو برداری غیر دقیق دیده می شود به این صورت که در این ماده آمده است که چنانچه مراجع حل اختلاف کار صلاحیت ذاتی برای رسیدگی به دعوا نداشته باشند مبادرت به صدور قرار رد دعوا می نمایند در صورتی که مطابق اصول آیین دادرسی مدنی، در چنین مواردی مرجع رسیدگی کننده باید اقدام به صدور قرار عدم صلاحیت نماید.

ایراد سوم بحث عدم انطباق کامل شیوه رسیدگی مراجع دادرسی کار با اصول دادرسی منصفانه می باشد؛ هرچند اصول دادرسی منصفانه در کلیه دادرسی ها لازم الاتباع هستند اما قوانین و مقررات آیین دادرسی کار در ایران با اینکه بسیاری از موازین دادرسی منصفانه را در خود منعکس کرده اند اما در مواردی نیز کاستی های مهمی در تحقق این موازین دارند که می توان به موضوع استقلال مراجع دادرسی کار در ایران پرداخت که با اعمال محدودیت های مختلفی روبرو می باشد.

نحوه رسیدن به اصول دادرسی منصفانه در مراجع حل اختلاف

با توجه به این که اصول دادرسی منصفانه به طور منظم و شفاف در هیچ یک از قوانین بین المللی و داخلی بیان نگردیده است و با توجه به هدفی که در این مقاله دنبال می کنیم نحوه رسیدن به اصول دادرسی منصفانه را در مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما در سه مبحث اصول مربوط به شفافیت دادرسی، اصول مربوط به استقلال و بی طرفی نهاد رسیدگی و اصول مربوط به اصل تساوی سلاح ها بررسی خواهیم کرد.

شفافیت دادرسی

فرآیند دادرسی توسط مراجع حل اختلاف کار مطابق آیین نامه ها و قوانین پیش بینی شده انجام می گیرد از این رو شفافیت در روند رسیدگی امر ضروری بنظر می آید چرا که شفافیت در مراحل دادرسی باعث جلب اعتماد عموم مردم



می گردد؛ بنابراین شفافیت دادرسی یکی از اصول مهم دادرسی منصفانه می باشد که در این مبحث به اصول مربوط به شفافیت دادرسی مراجع حل اختلاف کار می پردازیم.

اصل علنی بودن دادرسی

علنی بودن دادگاه دادرسی به معنی برگزاری جلسات در معرض عموم مردم می باشد، به طوری که عموم مردم و رسانه ها بتوانند در جلسه رسیدگی حضور داشته و شاهد فرآیند رسیدگی باشند؛ هدف قانونگذار از این اصل بیشتر جلب اعتماد مردم، نظارت بر عملکرد مراجع رسیدگی کننده و جلوگیری از فساد و بالا بردن شأن تصمیمات اتخاذ شده می باشد که این امر یکی از اساسی ترین اصول دادرسی منصفانه می باشد و یک عنصر اساسی در تضمین رسیدگی عادلانه در مورد دعاوی کار و کارگری محسوب می شود. برای برگزاری جلسات به صورت علنی باید شروط ذیل رعایت گردد:

الف- برای برگزاری جلسات باید یک محل مشخص توسط دولت ایجاد و همگان از محل برگزاری محل جلسات مطلع باشند.

ب- در دسترس بودن دادگاه یا همان مراجع رسیدگی یکی از بنیادی ترین حق ها و از اصول دادرسی منصفانه حق برخورداری از دادگاه مستقل می باشد بدین معنا که افراد بدون هر گونه دغدغه و مشقت به مراجع رسیدگی کننده با کمترین هزینه، دسترس داشته باشند که این امر مستلزم این می باشد که دولت با توجه به توان اقتصادی و دیگر امکانات این مراجع را ایجاد نماید.

همواره اصل علنی بودن رسیدگی در قانون کار و آیین دادرسی کار وجود ندارد اما اگر چنین چیزی در قوانین و آیین دادرسی کار وجود داشته باشد علاوه بر مزیت های گفته شده باعث می شود هیات ها با حد نصاب قانونی خود تشکیل و قوانین و مقررات را با حساسیت بیشتری اجرای کنند؛ البته به نظر برخی در مورد اصل علنی بودن برگزاری جلسات حل اختلاف کار، این مساله را نمی توان فراموش کرد که یکی از انگیزه های ایجاد مراجع حل اختلاف کار تسریع در رسیدگی به این گونه دعاوی و اختلافات است؛ حال آن که برگزاری کاملاً علنی دادرسی مسلماً سرعت لازم و مورد انتظار را از بین خواهد برد و به همین دلیل باید بین این دو امر جمع گردد "یعنی اصل سرعت و علنی بودن".

مستند و مستدل بودن آراء صادره

اصل مستند و مستدل بودن آراء صادره نقش به سزا و موثری در تحقق مقتضیات کلی و اساسی رسیدگی منصفانه دارد و از دو جهت می توان این امر را با دادرسی عادلانه مرتبط دانست؛ اول اینکه بیان علت و مستندات تصمیم، زمینه اعمال حقوق دفاعی طرفین به طور عام و اصل پژوهش و ارائه مستندات پژوهش خواه در مراحل بعدی رسیدگی را به طور خاص فراهم می کند؛ دوم اینکه مشروعیت آراء وابسته به موجه و مستدل بودن آن ها است و این اصل را می توان یکی از اصول تضمین کننده عملکرد دموکراتیک در دادرسی دانست.

در قانون کار به رعایت این اصل در مراجع حل اختلاف کار اشاره نشده است اما باید گفت بدون تردید و به دلالت عقل و منطق، رعایت اصل لزوم مستدل و مستند بودن آراء صادره به عنوان یکی از عناصر دادرسی منصفانه در مراجع حل



اختلاف کار نیز الزامی بوده و این مراجع باید دلایل و منطق تصمیمات خود را در رای مشخص نمایند و به نظر می رسد عدم رعایت این اصول باید به قدری اهمیت داشته باشد که در صورت طرح چنین قضیه ای در مراجع عالی از موجبات نقض رای محسوب شود. همچنین الزام مراجع حل اختلاف به مدلل ساختن تصمیمات و آرای خود به ادله قانونی اثبات دعوا و مستند نمودن آن به مواد قانونی، این مراجع را مکلف به دقت بیشتر در صدور آرا بر اساس محتویات پرونده و اسناد و مدارک و دلایل تحصیلی و تطبیق دقیق موضوع با حکم نموده و به این وسیله از صدور آرای ظالمانه و انحراف مراجع از عدالت جلوگیری و برگزاری یک دادرسی منصفانه را تضمین می کند؛ از سوی دیگر این امر منجر به درک صحت آرا توسط طرفین و حصول امنیت خاطر ایشان می گردد؛ بنابراین رعایت این دو شرط منافع بسیاری را در مراجع حل اختلاف کار تضمین می کند.

دسترسی به مدارک و مستندات موجود در مراجع رسیدگی کننده

مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما برای صدور آراء علاوه بر استماع دفاعیات طرفین دعوا، از یک سری مدارک و مستندات موجود نیز استفاده می نمایند که این اسناد و مدارک بیشتر به صورت مکتوب در اختیار این مراجع می باشد. دسترسی به این مدارک و مستندات از سوی طرفین دعوا و یا گاهی از سوی عموم مردم جامعه یکی از مصادیق شفافیت قضایی می باشد. این دسترسی به مدارک و مستندات خود یک نظارت بر عملکرد مراجع رسیدگی کننده می باشد و باعث می شود قضات با عدالت و انصاف رای صادر کنند و از طرفی این دسترسی به مدارک و مستندات باعث می شود هر یک از طرفین دعوا در صورت اعتراض به رای در دادگاه تجدید نظر از خود دفاع کنند. که این امر در مواد ۶۲ و ۸۵ و ۸۶ آیین دادرسی کار به وضوح اشاره گردیده است.

قانونی بودن مرجع حل اختلاف کار

یکی از مهمترین پیش شرط ها برای دادرسی عادلانه قانونی بودن دادگاه ها می باشد؛ یعنی دادگاه ها که بر اساس احکام قانون ایجاد می شوند باید صلاحیت خویش را از قانون گرفته و دایره صلاحیت هر دادگاه در ذریعه قانون تثبیت می شود. در مجموع می توان گفت مرجعی که امر رسیدگی به دعاوی و شکایات مردم را بر عهده دارد باید طبق قوانین و مقررات حکومت تشکیل شده باشد و صلاحیتشان را از قانون گرفته باشد چون آراء و تصمیمات صادره از این مراجع الزام آور می باشد.

مراجع حل اختلاف کار نیز از این امر مستثنی نیستند؛ بنابراین آنچه در مورد این اصل در هیات های حل اختلاف مدنظر بوده اقدامات و تصمیمات آنها است که باید بر اساس قانون و در چهارچوب قانون باشد و این مراجع مکلفند در رسیدگی های خود قوانین و مقررات کار و آیین دادرسی و سایر آیین نامه ها را رعایت نمایند. علاوه بر آنکه ایجاد هیات های حل اختلاف باید بر طبق قانون صورت بگیرد، عملکرد این هیات ها باید بر اساس و یا در چهارچوب قانون باشد.

دسترسی به آراء صادره در مراجع حل اختلاف

از شیوه های مهم نظارت بر عملکرد مراجع، دسترسی به آراء صادره از سوی مراجع حل اختلاف کار می باشد و این امر



باعث می شود که قضات در اجرای عدالت و رعایت حقوق طرفین آرای بی با کیفیت مطلوب تری صادر نمایند و وقتی صدور آراء بر مبنای قانون انجام گیرد و در دسترس عموم قرار گیرد، باعث افزایش آگاهی احاد مردم جامعه شود. دسترسی به آراء صادره نقاط ضعف و قوت مراجع رسیدگی کننده را به خوبی نشان می دهد و می توان در راستای بهتر شدن عملکرد مراجع رسیدگی راهکارهای اصلاحی پیشنهاد نمود. که ماده ۱۰۵ آیین دادرسی کار به این امر اشاره نموده است.

اصل سریع بودن دادرسی

یکی از معیارهای کارآمد دادرسی عادلانه سرعت در رسیدگی می باشد؛ براساس این اصل هر کس حق خواهد داشت در مدت زمان معقول دعوا خویش را در دادگاه های ذیصلاح مطرح و تقاضایش در فرآیند رسیدگی در کوتاهترین و سریعترین زمان ممکن رسیدگی شود؛ منظور از این سرعت، عجله و شتاب زدگی نمی باشد بلکه به معنای حرکت بدون وقفه دادرسی در کمترین زمان، همگام با اصول دادرسی می باشد که این امر نقش موثری در حفظ حقوق شهروندی دارد و امری ضروری محسوب می شود.

اصل پاسخگویی در محدوده زمانی کوتاه در قوانین اساسی و عادی کشورها نیز تضمین شده است؛ رعایت چنین مهلتی حق مسلم طرفین دعوا و از تضمینات دادرسی منصفانه می باشد و عدم رعایت این اصل ممکن است زمینه ساز نقض حقوق طرفین و اطاله رسیدگی گردد و چه بسا تاخیر در رسیدگی فاقد اثر در زمان مناسب برای احقاق حق خواهد بود. طول زمان دادرسی بسته به نوع دعوا و پیچیدگی آن متفاوت می باشد که قانونگذار برای اجرای عدالت در امر رسیدگی باید مهلت زمان معقول را پیش بینی کند.

اصل مربوط به استقلال و بی طرفی نهاد رسیدگی کننده

منظور از دادگاه مستقل، دادگاهی است که قضات آن در صدور رای تنها وجدان را حاکم بر اعمال خود قرار دهند و توجهی به دستور ها، نظر ها و خواسته های دیگران نداشته باشند و از هیچ مانعی نهراسند. استقلال و بی طرفی نهاد رسیدگی کننده پیش شرط حاکمیت قانون و تضمین دادرسی منصفانه است و بدون وجود استقلال، حمایت کافی از حقوق بشر مشکل خواهد بود.

اصل تساوی سلاح ها

مقصود از این اصل آن است که طرفین باید از امکانات کافی برای بیان و عرضه دفاعیات خود برخوردار باشند و اگر احیانا مشکلات و موانعی در کار باشد که به عادلانه بودن محاکمه خللی وارد آورد، هر یک از طرفین که منافع او در خطر قرار گرفته مکلف است برای چاره جویی، مراتب را بدون تاخیر بی جهت به اطلاع دادگاه برساند. مهمترین جنبه عملی از تساوی سلاح ها، این است که هر دو طرف دادرسی شانس مساوی داشته باشند و هیچ کدام نسبت به طرف دیگر مزایای بیشتری در اختیار نداشته باشند و دادگاه ها رفتار برابر داشته باشند تا هر شخصی حق دسترسی به دادگاه موثر و عادلانه را داشته باشد.

تساوی سلاح ها از چند طریق ایجاد می شود که عبارتند از:



- برخورداری از مهلت کافی جهت تدارک پرونده
- برخورداری از امکانات و تسهیلات کافی برای دفاع از خود
- اطلاع رسانی در خصوص ادله و استدلالات طرف مقابل
- تساوی اشخاص در مقابل انواع نهاد های قضایی
- برخورداری از حق مشورت و داشتن وکیل در تمامی مراحل رسیدگی.



نتیجه گیری

وجود اختلاف و نیاز به حل آن جزء جدایی ناپذیر هر رابطه حقوقی است و روابط کارگر و کارفرما نیز از این قاعده مستثنی نمی باشند؛ در ایران نهاد های بررسی کننده این اختلاف طبق قانون کار، هیات تشخیص به عنوان مرجع بدوی و هیات حل اختلاف به عنوان مرجع تجدید نظر می باشند و دیوان عدالت اداری هم به عنوان نهاد فرجامی جهت بررسی نهایی آرا هیات ها پیش بینی شده است.

نفس دادرسی همواره دارای عناصر گوناگونی می باشد که دادرسی منصفانه یکی از عناصر مهم دادرسی می باشد و رعایت اصول دادرسی منصفانه از ضروریات رسیدگی در مراجع حل اختلاف کار است و با بررسی این اصول به نظر می رسد قانون گذار برای بنا کردن ساختار دادرسی کار در ایران، اگر چه تلاش کرده است که از استاندارد های بین المللی همچون وجود مرجع رسیدگی اختصاصی کار، اصل سه جانبه گرایی، رسیدگی سریع، کم هزینه بودن و نیز وجود فرایند سازش بهره برد زیرا اگر جز این باشد وجود این مراجع دقیقاً موازی کاری با مراجع عام دادگستری می باشد اما در مقام تبیین ساز و کار عملی این الگوها جهت تحقق دادرسی منصفانه در اختلافات کارگر و کارفرما آنگونه که انتظار بوده چندان موفق نبوده است.

همواره یکی از الزامات رعایت اصول دادرسی منصفانه در مراجع حل اختلاف، شباهت های شکلی و کارکردی این مراجع با دادگاه های عمومی از جمله تشابه در اصحاب دعوی، در دسترس بودن، صدور آراء لازم الاجراء، حق برخورداری از وکیل، دو مرحله ای بودن رسیدگی ها و امکان تجدیدنظر خواهی از آراء و عواملی از این قبیل می باشد که در صورت تحقق موارد فوق تا حدود زیادی می توان به تحقق اصول دادرسی منصفانه در مراجع حل اختلاف کار امیدوار بود.

در نهایت باید گفت که مراجع حل اختلاف کار در ادارات کار از نظر تشکیلات و پشتیبانی های اداری و مالی وابسته به نهادهای زیر مجموعه قوه مجریه می باشند؛ این امر می تواند موجب تسری ناخواسته اصول حاکم بر وظایف و تکالیف مستخدمین این قوه مانند لزوم رعایت اصل سلسله مراتب در تصمیم گیری و دستورپذیری در انجام وظایف سازمانی گردد که با نفس کار این مراجع که نوعی قضاوت است ناسازگار می باشد و می تواند استقلال آنها را در تصمیم گیری به طور جدی خدشه دار نماید.

اما در کل می توان گفت عدالت در دادرسی در همه موارد آن در قوانین کار رعایت نمی شود و این عدم رعایت ناشی از ذات رسیدگی به اختلافات کار است که یکی از این اصول اصلی حمایتی بودن است و به علت حمایتی بودن است که برابری طرفین به معنای کامل آن را در قانون کار نمی توان دید و یا عدم اشاره به اصل علنی بودن را می توان ناشی از بی دقتی و ضعف قانون گذار دانست که عدم رعایت این موارد همگی نشان از ضعف قانون است و هیچ کدام به معنی رعایت اصول دادرسی منصفانه نمی باشد و همواره باید به این نکته توجه داشته باشیم که ذکر یا عدم ذکر لزوم رعایت اصول دادرسی عادلانه در قانون دارای اهمیت چندانی نیست زیرا با عنایت به جهات لزوم رعایت اصول دادرسی عادلانه مانند قید شدن در قانون اساسی، تعهدات بین المللی و شریعت اسلامی و مهمترین آن ها مقدمه قانون آیین دادرسی کار،



بدون هیچ شکمی باید بر لزوم رعایت این اصول در هر نوع دادرسی و یا جریان اداری که منجر به صدور حکم می شود از جمله دادرسی های ناشی از روابط کار تاکید کرد.



منابع

- شمس ، عبدالله ، ۱۳۹۲ ، قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ، تهران ، انتشارات دراک
- منصور ، جهانگیر و زارعی ، حسین ، ۱۴۰۰ ، قانون کار ، انتشارات دیدار
- قبادی ، حسین ، ۱۳۹۲ ، آیین دادرسی کار ، انتشارات جنگل
- موسوی ، رضا و احمدی ، علی اصغر ، ۱۳۹۸ ، قانون آیین دادرسی مدنی ، انتشارات توازن
- تقی زاده ، ابراهیم و صالحی منش ، عبدالحسین ، ۱۳۹۴ ، آیین دادرسی در اختلاف کارگر و کارفرما ، تهران ، انتشارات مجد
- موحدیان ، غلامرضا ، ۱۳۹۶ ، حقوق کار علمی کاربردی ، انتشارات فکر سازان
- سپهری ، محمدرضا ، ۱۳۹۴ ، مراجع حل اختلاف کار ، تهران ، موسسه کار و تامین اجتماعی
- احمدوند ، وحید ، ۱۳۹۴ ، بررسی اصول دادرسی عادلانه در آیین دادرسی مراجع حل اختلاف کار ، پایان نامه کارشناسی ارشد
- کیا ، امیر ، ۱۳۹۳ ، مقاله بررسی مبانی اصول و تشریفات حاکم بر دادرسی حقوق کار ایرانه و اسناد سازمان بین المللی کار
- رستمی ، ولی و اکبری ، احسان ، ۱۳۹۸ ، مقاله جستاری در آسیب شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران ، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی
- مرادی ، قاسم ، ۱۳۹۷ ، مقاله اصول حاکم بر روند دادرسی عادلانه ، جستارهای حقوق عمومی