

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده علوم انسانی و اجتماعی

گروه حقوق

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته حقوق عمومی

عنوان

بررسی مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما در ایران و مطالعه تطبیقی آن با

هیئت حل اختلاف کارگر و کارفرما در فرانسه

استاد راهنما

دکتر محمدرضا مجتهدی

استاد مشاور

آقای محمود شیخ زاده

۱۳۸۸ / ۴ / ۲۲

کتابخانه اساتید و محققان
تیمس درک

پژوهشگر

محمد جعفر بیرامی

بهمن ۸۷

۱۱۴۸۳۸

تقدیر نامه

پس از حمد و ثنای بی‌نهایت از الطاف بی‌کران الهی که مرا در زمره پویندگان علم قرار داد، از استاد عزیزم جناب آقای دکتر مجتهدی که از وجود ایشان بهره‌ها کسب و با قبول راهنمایی این پایان نامه و ارشادهای ارزنده بر اینجانب منت نهاده و مورد الطاف خودشان قرار دادند، تقدیر و تشکر نموده و از آقای شیخ زاده استاد مشاور عزیزم صمیمانه تشکر و قدردانی می‌نمایم. از جناب آقای دکتر هریسی‌نژاد به پاس زحمات و تلاش‌های ایشان در طول دوران تحصیلی سپاسگزارم و موفقیت این عزیزان را از درگاه ایزد متعال خواهانم. همچنین از همکاری صمیمانه مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، نهایت قدردانی را دارم.

از اولین معلمان زندگی خویش، پدر و مادر مهربان و دلسوزم که وجودشان مایه امید و حیات بخش زندگی است و همچنین برادران و خواهران عزیزم نهایت تشکر و قدردانی را دارم و از خداوند مستجیب سلامتی و طول عمر برای ایشان آرزومندم.

در آخر از دوستان و کسانی که در دوران تحصیلی اینجانب را یار و همراه بودند، تشکر می‌نمایم و برای این عزیزان موفقیت در تمام امور زندگی را آرزومندم.

امید است این پژوهش مورد قبول و پسند جامعه حقوقی کشور قرار گیرد و در راستای رفع نواقص و ایرادهای مراجع حل اختلاف کار مؤثر واقع شود.

نام خانوادگی: بیرامی	نام: محمد جعفر
عنوان پایان نامه: بررسی مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما در ایران و مقایسه تطبیقی آن با مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما در فرانسه	
استاد راهنما: دکتر محمد رضا مجتهدی	استاد مشاور: آقای محمود شیخ زاده
مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد	رشته: حقوق عمومی
دانشگاه: تبریز	دانشکده: علوم انسانی و اجتماعی
واژه‌های کلیدی: کار، کارگر و کارفرما، حل اختلاف، صلاحیت، شورای پرودم، رسیدگی فردی و جمعی	
<p>چکیده</p> <p>مراجع حل اختلاف در حقوق کار ایران عبارتند از هیئت تشخیص و هیئت حل اختلاف. در مرحله بدوی هیئت تشخیص و در مرحله تجدیدنظر هیئت حل اختلاف به موضوع اختلاف رسیدگی می‌نمایند. این هیئت‌ها به اختلافات فردی و جمعی رسیدگی کرده، سپس به صدور رأی اقدام می‌نمایند. آراء هیئت حل اختلاف قطعی و ترتیب اجرای آراء آن تابع احکام و مقررات اجرای احکام مربوط به محاکم دادگستری است. فرجام خواهی از آراء هیئت‌های حل اختلاف در دیوان عدالت اداری انجام می‌گیرد. با توجه به رسیدگی شکلی دیوان، علاوه بر طولانی شدن روند رسیدگی، امکان آن وجود دارد که طرفین دعوی از رسیدن به حق خود نیز محروم شوند. مراجع حل اختلاف کار، فقط به اختلافاتی رسیدگی می‌کنند که ناشی از اجرای مقررات قانون کار و سایر مقررات مربوط باشد. مراجع دادرسی کار در ایران دادگاه‌های اختصاصی به معنای واقعی نیستند، زیرا خارج از حیطه نفوذ و مراقبت قوه قضائیه کشور انجام وظیفه می‌کنند، بعلاوه در امر دادرسی تحت تاثیر و نفوذ نمایندگان قوه مجریه قرار دارند.</p> <p>مراجع قضایی فرانسه در امور مدنی به دو دسته دادگاه‌های عمومی و اختصاصی تقسیم می‌شوند. هیئت حل اختلاف کارگر و کارفرما (شورای پرودم) در دسته دادگاه‌های اختصاصی قرار دارد. این شورا تنها برای رسیدگی به اختلافات فردی صلاحیت دارد. آراء این هیئت قابل تجدید نظر در دادگاه تجدید نظر (شعبه تامین اجتماعی) و فرجام خواهی در دیوان عالی کشور می‌باشد. در فرانسه برای اختلافات دسته جمعی کار، دادگاه یا مراجع دادرسی رسمی مقرر نگردیده است. حل اختلاف معمولاً با همکاری طرفین دعوی و از طریق سازش، میانجی‌گری و داوری صورت می‌گیرد.</p>	

اختصارات

Ibid.

L

Op.cit.

R

Ibidem

Law

opera citato (opus citatum)

Regulation

تقديم به

پدر و مادر،

برادر و خواهرانه

و

کسانی که به من آموختند

۱	مقدمه.....
۴	فصل اول: کلیات و پیشینه.....
۵	گفتار اول: کلیات.....
۵	بند اول) فلسفه وجودی دادگاههای کار.....
۵	الف - سرعت در کار رسیدگی.....
۶	ب - هزینه دادرسی.....
۶	پ - رعایت آیین دادرسی.....
۷	ت - اعضای مراجع رسیدگی کننده.....
۷	بند دوم) روش‌های رسیدگی.....
۸	الف - روش صنفی.....
۸	ب - روش قضایی.....
۱۰	بند سوم) سؤالات تحقیق.....
۱۱	بند چهارم) پیشینه تحقیق.....
۱۲	بند پنجم) اهداف تحقیق.....
۱۳	بند ششم) روش تحقیق.....
۱۳	بند هفتم) نتایج مورد انتظار.....
۱۴	گفتار دوم: پیشینه تاریخی.....
۱۴	بند اول) تاریخچه مراجع اختصاصی حقوقی غیر قضایی.....
۱۷	بند دوم) پیشینه تشکیل مراجع حل اختلاف کار در ایران.....
۱۷	الف - دوران قبل از سال ۱۳۲۵.....
۱۸	ب - قانون کار مصوب سال ۱۳۲۵.....
۱۸	۱ - شورای کارگاه.....
۱۹	۲ - هیئت داوری.....
۱۹	۳ - هیئت حل اختلاف.....
۲۰	پ - قانون کار سال ۱۳۲۸.....
۲۰	۱ - شورای توافق.....
۲۰	۲ - هیئت حل اختلاف.....
۲۱	ت - مراجع حل اختلاف در قانون کار ۱۳۳۷.....
۲۱	۱ - سازش.....
۲۲	۲ - شورای کارگاه.....
۲۴	۳ - هیئت حل اختلاف.....
۲۸	۴ - هیئت عالی حل اختلاف.....
۳۰	۵ - شورای عالی کار.....

۳۲	بند سوم) پیشینه تشکیل هیئت حل اختلاف کارگر و کارفرما در فرانسه
۳۴	الف - قانون ۱۸ مارس ۱۸۰۶
۳۴	ب - آیین نامه ۲۷ مه ۱۸۴۸
۳۴	پ - قانون اول ژوئیه ۱۸۵۳
۳۴	ت - قانون ۷ ژوئیه ۱۸۸۰
۳۴	ث - قانون ۲۵ مارس ۱۹۰۷

۳۶	فصل دوم: صلاحیت مراجع حل اختلاف کار
۳۷	گفتار اول: صلاحیت مراجع اختصاصی کار در ایران
۳۷	بند اول) صلاحیت ذاتی و محلی مراجع رسیدگی کننده
۳۹	بند دوم) صلاحیت مراجع از نظر اصحاب دعوی
۴۱	بند سوم) صلاحیت مراجع از نظر نوع دعوی
۴۲	بند چهارم) صلاحیت مراجع در رسیدگی به اختلافات غیر حقوقی
۴۳	گفتار دوم: صلاحیت هیئت اختلاف کارگر و کارفرما در فرانسه
۴۳	بند اول) صلاحیت محلی شورای پرودم
۴۴	بند دوم) صلاحیت شورا از نظر نوع دعوی
۴۵	بند سوم) صلاحیت شورا از نظر اصحاب دعوی

۴۶	فصل سوم: مراحل رسیدگی در اختلافات فردی و دسته جمعی کار
۴۷	گفتار اول: رسیدگی در اختلافات فردی
۴۷	بند اول) سازش در اختلافات فردی
۴۸	الف- مقررات سازش در قانون کار ایران
۴۹	۱ - شورای اسلامی کار
۵۰	۲ - انجمن صنفی کارگران یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما
۵۱	ب- مقررات سازش در قانون کار کشور فرانسه
۵۱	۱ - نقش سازش
۵۱	۲ - اهمیت سازش
۵۱	۳ - سازش در شورای پرودم
۵۳	پ - تحلیل سازش
۵۳	۱- ایران
۵۳	۲- فرانسه
۵۴	بند دوم) مرحله بدوی رسیدگی در اختلافات فردی
۵۴	الف- مرحله بدوی رسیدگی اختلافات فردی در قانون کار ایران
۵۴	هیئت تشخیص
۵۴	۱ - سازمان

- ۵۵ ۲ - ترکیب اعضاء
- ۵۶ ۳ - وظایف
- ۵۷ ۴ - شرایط عضویت
- ۵۸ ب- مرحله بدوی رسیدگی اختلافات فردی در قانون کار فرانسه
- ۵۸ شورای پرودم
- ۵۸ ۱ - سازمان
- ۶۰ ۲ - ترکیب اعضاء
- ۶۱ ۳ - وظایف
- ۶۲ ۴ - شرایط عضویت
- ۶۳ پ- تحلیل رسیدگی بدوی
- ۶۳ ۱- ایران
- ۶۳ ۲- فرانسه
- ۶۴ بند سوم) مرحله رسیدگی پژوهشی در اختلافات فردی
- ۶۴ الف- مرحله رسیدگی پژوهشی در قانون کار ایران
- ۶۴ هیئت حل اختلاف
- ۶۴ ۱ - سازمان
- ۶۵ ۲ - ترکیب اعضاء
- ۶۵ ۳ - وظایف
- ۶۶ ۴ - شرایط عضویت
- ۶۷ ب- مرحله رسیدگی پژوهشی در قانون کار فرانسه
- ۶۷ دادگاه استان (شعبه اجتماعی)
- ۶۷ ۱ - سازمان
- ۶۸ ۲ - ترکیب
- ۶۸ ۱ - ۲ - جلسه عادی
- ۶۹ ۲ - ۲ - جلسه رسمی
- ۶۹ ۲ - ۳ - مجمع شعب
- ۶۹ ۳ - وظایف
- ۷۰ پ- تحلیل رسیدگی پژوهشی
- ۷۰ ۱- ایران
- ۷۱ ۲- فرانسه
- ۷۱ بند چهارم) مرحله رسیدگی نهایی در اختلافات فردی
- ۷۱ الف- مرجع رسیدگی نهایی در مقررات جمهوری اسلامی ایران
- ۷۱ دیوان عدالت اداری
- ۷۳ ب- مرجع رسیدگی نهایی در حقوق کار فرانسه
- ۷۳ دیوان عالی کشور

۷۴	بند پنجم) بررسی مراحل رسیدگی در اختلافات فردی
۷۴	الف- بررسی سازش در اختلافات فردی
۷۴	ب- بررسی رسیدگی بدوی
۷۷	پ- بررسی رسیدگی پژوهشی
۸۰	ت- بررسی رسیدگی نهایی
۸۲	گفتار دوم: مراجع رسیدگی به اختلافات دسته جمعی
۸۳	بند اول) رسیدگی به اختلافات دسته جمعی
۸۳	الف- مقررات سازش در اختلافات دسته جمعی قانون کار ایران
۸۴	ب- مقررات سازش در اختلافات دسته جمعی قانون کار فرانسه
۸۴	بند دوم) مراحل رسیدگی در اختلافات دسته جمعی کار
۸۴	الف- مراحل رسیدگی به اختلافات دسته جمعی در قانون کار ایران
۸۵	۱ - هیئت تشخیص
۸۵	۲ - هیئت حل اختلاف
۸۶	۳ - طرق پیش بینی شده در ماده ۱۴۳ قانون کار
۸۷	ب- مراحل رسیدگی به اختلافات دسته جمعی در قانون کار فرانسه
۸۸	۱ - کمیسیون منطقه‌ای و ملی سازش
۸۹	۲ - میانجیگری
۹۰	۳ - داوری
۹۱	۴ - دیوان عالی داوری
۹۲	بند سوم) بررسی مراجع رسیدگی به اختلافات دسته جمعی
۹۲	الف- بررسی مراجع رسیدگی در اختلافات دسته جمعی ایران
۹۲	ب- بررسی مراجع رسیدگی در اختلافات دسته جمعی فرانسه
۹۴	فصل چهارم: آیین دادرسی در اختلافات فردی دسته جمعی کار
۹۵	گفتار اول: آیین دادرسی در اختلافات فردی
۹۵	بند اول) آیین دادرسی مراجع حل اختلاف در قانون کار ایران
۹۵	الف - مرحله سازش و توافق
۹۶	ب - هیئت تشخیص
۹۷	پ - هیئت حل اختلاف
۹۸	ت - دیوان عدالت اداری
۹۹	ث - ارجاع به داوری
۱۰۱	بند دوم) آیین دادرسی اختلافات فردی در قانون کار فرانسه
۱۰۱	الف - رسیدگی در شورای پرودم
۱۰۲	۱ - تقدیم دادخواست

- ۱۰۲..... ۲- دفتر سازش
- ۱۰۳..... ۳- دفتر رسیدگی قضایی
- ۱۰۴..... ۴- دفتر رسیدگی فوری
- ۱۰۵..... ب- رسیدگی پژوهشی (دادگاه استان)
- ۱۰۵..... پ- رسیدگی فرجامی
- ۱۰۶..... گفتار دوم: آیین دادرسی در اختلافات دسته جمعی
- ۱۰۶..... بند اول) آیین دادرسی اختلافات دسته جمعی در قانون کار ایران
- ۱۰۷..... بند دوم) آیین دادرسی اختلافات دسته جمعی در قانون کار فرانسه
- ۱۰۸..... الف- کمیسیون ملی و منطقه‌ای سازش
- ۱۱۰..... ب- میانجیگری
- ۱۱۱..... پ- داوری
- ۱۱۲..... ت- دیوان عالی داوری

- ۱۱۴..... نتیجه‌گیری و پیشنهادات
- ۱۱۷..... گفتار اول: پیشگیری از وقوع اختلافات
- ۱۱۸..... گفتار دوم: حل سریع اختلاف
- ۱۱۸..... بند اول) سازش
- ۱۱۸..... بند دوم) رسیدگی به اختلاف
- ۱۱۹..... بند سوم) هیئت رسیدگی
- ۱۲۰..... بند چهارم) دادگاه کار
- ۱۲۰..... بند پنجم) دادگاه عالی کار

- ۱۲۲..... پیوست: بررسی عملکرد مراجع حل اختلاف ایران از نگاه جامعه آماری
- ۱۲۳..... الف- هیئت های تشخیص و حل اختلاف از دیدگاه کارفرمایان و کارگران
- ۱۲۳..... ۱- همکاری کارمندان اداره کار و امور اجتماعی در تنظیم دادخواست
- ۱۲۳..... ۲- فاصله زمانی تنظیم دادخواست تا دعوت از طرفین دعوی
- ۱۲۴..... ۳- مدت زمان صدور حکم نهایی
- ۱۲۴..... ۴- رضایت از طول مدت رسیدگی
- ۱۲۵..... ۵- توجه به توضیحات طرفین دعوی
- ۱۲۵..... ۶- تلاش برای سازش
- ۱۲۶..... ۷- تحقیق و بازرسی
- ۱۲۶..... ۸- تطابق احکام صادره با قانون کار
- ۱۲۷..... ۹- میزان رضایت از رأی صادره هیئت های تشخیص و حل اختلاف
- ۱۲۸..... ۱۰- میزان اعتراض از حکم صادره مراجع رسیدگی کننده
- ۱۲۸..... ب- هیئتهای تشخیص و حل اختلاف از دیدگاه کارشناسان و اعضای هیئت‌های مذکور

- ۱- مهم ترین عوامل کندی رسیدگی در هیئتها ۱۲۸
- ۲- میزان تحقیق و بازرسی ۱۲۹
- ۳- میزان انطباق احکام صادره با قانون کار ۱۲۹
- ۴- امکان تخلف در قانون کار ۱۲۹
- ۵- قانون کار ۱۳۰
- ۶- تکلیف در صورت نقض مکرر احکام ۱۳۰
- ۷- احکام صادره ۱۳۰
- ۸- عوامل مؤثر در صدور رأی هیئتها ۱۳۱
- ۸-۱ - نمایندگان کارگران ۱۳۱
- ۸-۲ - نمایندگان کارفرما ۱۳۱
- ۸-۳ - نماینده وزارت کار ۱۳۱

- منابع و مأخذ ۱۳۳
- الف - منابع فارسی ۱۳۳
- ب - منابع لاتین ۱۴۰

مقدمه

اقتضای اختلافات کارگری و کارفرمایی مستلزم رسیدگی فوری، برخورد مناسب و به موقع می‌باشد. چرا که وضعیت و شرایط حاکم بر کارگر ایجاب می‌کند تا رسیدگی و حل و فصل اختلاف کارگری و کارفرمایی سریع و بدون تشریفات و با حداقل تشریفات معمولی انجام شود و در عین حال هزینه‌ای در بر نداشته باشد. شایسته است این رسیدگی توسط کسانی انجام شود که بر واقعیت‌های موجود در محیط‌های کاری و روابط موجود بین کارگران و کارفرمایان اشراف و آگاهی دارند.

کارگاه‌های مشمول قانون کار، شمار زیادی از کارگران شاغل کشور را در خود جای داده‌اند. تعداد کثیری از افراد جامعه ما خواه با عنوان کارفرما و خواه با عنوان کارگر، در کارهای تولیدی، صنعتی، خدماتی، کشاورزی و ... برابر ضوابط و مقررات مندرج در قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام و سایر مقررات و آیین نامه‌های اجرایی مربوط، به فعالیت و کار مشغول می‌باشند و آشکار است که نقش مهمی در امر تولید و بازدهی اقتصادی کشور، بر عهده دارند.

در این میان، امکان بروز دعاوی مختلفی، در زمینه‌های گوناگون مرتبط با مسائل کارگری و کارفرمایی وجود خواهد داشت. یعنی این امکان وجود دارد که کارگر یا کارفرما و یا نمایندگان کارگران یا کارفرمایان و حتی کارآموزان مشمول قانون کار، در حین انجام وظیفه و به تبع انجام وظایف شغلی، بر علیه همدیگر مبادرت به طرح دعوی نمایند.

مشمولین قانون کار با تمسک به فصل نهم قانون مرقوم، که با عنوان «مراجع حل اختلاف» مورد عنایت مقنن قرار گرفته، می‌توانند دعاوی مربوطه را در هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف مطرح نمایند.

پرسشی که در این امر به نظر می‌رسد، این است که در نظام حقوقی کشور ما، اینگونه دعاوی به چه صورتی مورد رسیدگی واقع می‌شود؟ روند رسیدگی به چه طریقی می‌باشد؟ در رسیدگی به این قبیل اختلافات آیا قوانین و مقررات مربوطه از شفافیت لازم برخوردار هستند؟ آیا ترکیب و ساختار مراجع حل اختلاف کار منطبق با خواست‌ها و نیازهای جامعه کار و کارگری می‌باشد؟

علیهذا برای رفع اشکالات موجود در مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما و برطرف ساختن عیوب آنها، به لحاظ اهمیت لزوم گسترش و توسعه صلاحیت قوه قضائیه در کلیه شئون و جلوگیری از افزایش دادگاه‌های اختصاصی و همچنین از نظر اعتقادی که به لزوم عدم دخالت وزارت کار و امور تأمین اجتماعی در امور قضایی وجود دارد، باید اصلاحات اساسی در نحوه رسیدگی به حل اختلافات ناشی از اجرای کار انجام بگیرد

از آنجا که بایستی سعی گردد هر گونه اختلافی در بدو امر از طریق صلح و سازش بین طرفین حل شود. بایستی کوشش به عمل آید که چنین اختلافاتی حتی الامکان در درجه اول از طریق توافق بین طرفین حل و فصل شود، چه این امر واجد مزایای بی شماری می‌باشد، از جمله سبب می‌گردد که تعداد دعاوی مرجوعه به مراجع حل اختلاف کار تقلیل یابد.

با عنایت به مسائل فوق در این پایان نامه تلاش شده است، مراحل رسیدگی و صدور رأی مراجع اختصاصی کار من جمله ترتیب اثر دادن به یک دعوی، چگونگی دعوت از طرفین دعوی، صدور رأی لازم و چگونگی اعتراض به رأی و رسیدگی به آن در مرحله تجدید نظر و فرجام خواهی و آیین رسیدگی در مراحل مختلف رسیدگی بیان و مورد بررسی واقع شوند.

برای رسیدن بدین منظور، در فصل اول به بیان کلیات و پیشینه تاریخی رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما پرداخته شد. مبحث صلاحیت مراجع حل اختلاف کار در اختلاف بین کارگر و

کارفرما در فصل دوم پایان نامه بیان شده است. در فصل سوم به مراحل رسیدگی در اختلافات فردی و دسته جمعی کار پرداخته شده است. سپس در فصل بعد آیین دادرسی در اختلافات فردی و دسته جمعی اختلافات مربوط به کار مورد بحث واقع گردیده است. در فصل پنجم عملکرد مراجع حل اختلاف کار در ایران از نگاه جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفته است و در پایان از کلیه مباحث فوق نتیجه گیری شده و پیشنهادهای جهت بهبود رسیدگی در روند اختلافات بین کارگر و کارفرما تبیین گردیده است.

فصل اول

کلیات و پیشینه

گفتار اول: کلیات

شاید پیدایش شکل نوین کار، و در نتیجه تکوین حقوق کار که با رشد و شکوفایی صنعت در قرن ۱۹ حاصل شد، ناشی از اختلاف بین کارگر و کارفرما باشد. حل و فصل اختلاف بین کارگر و کارفرما، بستگی به قواعد و مقررات خاص هر جامعه دارد. از این رو است که رسیدگی به اختلافات در بعضی از مشاغل و یا موضوعات خاص را به مراجع اختصاصی واگذار نموده‌اند، مانند هیئت‌های رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت، مراجع رسیدگی به اختلافات مالیاتی، اختلافات کار و کارگری و...

بند اول) فلسفه وجودی دادگاه‌های کار

بر اساس اصل ۱۵۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مرجع رسمی تظلمات و شکایات، دادگستری است. تشکیل دادگاه‌ها و تعیین صلاحیت آنها منوط به حکم قانون است. مفهوم این اصل آن است که در کلیه موارد دادرسی و قضاوت و صدور رأی، تنها دادگاه‌های دادگستری صلاحیت این امر را دارا می‌باشند.

علی‌رغم روشنی و وضوح حکم مذکور، مراجع رسیدگی و اتخاذ تصمیم متعددی، جدا از دادگاه‌های دادگستری در ارجاع موضوعات مرتبط با صلاحیت آنها، رأی صادر می‌نماید. یکی از این مراجع هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع فصل نهم قانون کار می‌باشد، که علل ایجاد آنها را می‌توان چنین بیان نمود:

الف - سرعت در کار رسیدگی

معمولاً ارجاع موضوعی به دادگستری به سبب تعداد زایدالوصف دعاوی سبب می‌شود که مدت‌ها موضوع رسیدگی طول بکشد و موردی که باید هر چه زودتر مورد رسیدگی قرار گیرد، مدت‌ها در کنار دیگر پرونده‌ها قرار گیرد. حال آنکه در مورد موضوع ما نحن فیه که همانا دادرسی کار و رسیدگی به

اختلافات کارگر و کارفرما است، موضوع باید هر چه زودتر به دلیل وضعیت خاص کارگر (کارگری که به اندازه زندگی روزانه‌اش درآمد دارد، در موقعیتی نیست که بتواند مدت طولانی در انتظار تصمیم دادگاه بیکار بماند) مورد رسیدگی واقع شود و رأی لازم در مورد آن صادر شود تا تکلیف کارگر و کارفرما روشن شود (همدانی، علی الله، ۱۳۷۹، ص ۵).

ب - هزینه دادرسی

معمولاً پس از رسیدگی به موضوع مورد اختلاف، در دادگاه، کسی که حکم بر علیه او صادر می‌شود، باید خسارت دادرسی را پرداخت کند.^۱ این ناشی از این اصل است که افراد برای موضوعی اندک و بدون داشتن مدارک و اسناد قابل استناد وقت مراجع رسیدگی و دادگاه‌ها را نگیرند. اما وقتی مبلغ مورد ادعا در اختلاف کار اندک باشد، طرفی که معتقد است به حق او تجاوز شده است، از طرح شکایت در یک دادگاه عادی به دلیل هزینه‌های آن، امتناع خواهد نمود. بنابراین در مورد مسائل مرتبط با کار و اختلاف کارگری، کارگر یا کارفرما از هزینه دادرسی معاف می‌باشند و نمی‌توان آنان را ملزم به پرداخت وجهی به این منظور نمود (همان، ص ۶).

پ - رعایت آیین دادرسی

در قوانین کلیه کشورهای جهان مقرراتی تحت عنوان آیین دادرسی - اعم از مدنی و کیفری - وجود دارد که چگونگی ارائه شکایت، مهلت‌های لازم برای رسیدگی؛ چگونگی تشکیل دادگاه و به ویژه فرصت‌هایی را که طی آن شاکی باید شکایت خود را ارائه نماید و محلی را که باید شکایت و عرض عرض حال تسلیم شود را مشخص نموده است. بدون تردید رعایت مقررات فوق الذکر برای رسیدگی به اختلافات کارگری موجب دست و پاگیری، و طولانی شدن مدت رسیدگی می‌شود به

^۱ - به موجب ماده ۵۱۹ قانون آیین دادرسی مدنی: «خسارت دادرسی عبارت است از هزینه دادرسی و حق الوکاله وکیل و هزینه‌های دیگری که به طور مستقیم مربوط به دادرسی و برای اثبات دعوا یا دفاع لازم بوده است از قبیل حق الزحمه کارشناسی و هزینه تحقیقات محلی».

همین لحاظ معمولاً در قوانین کار کشورهای مختلف، مقررات بسیار سهل و ساده‌ای به این منظور پیش بینی شده است که طرفین دعوی به سهولت می‌توانند با رعایت مقررات مذکور شکایت خود را تسلیم کرده تا به شکایات آنان رسیدگی شود (همدانی، علی الله، الف، ص ۵۲).

ت - اعضای مراجع رسیدگی کننده

در دادگاه قضایی قضات که به مسائل قضائی - اعم از جزایی یا حقوقی - آشنا هستند. ولی در مورد مسائل کارگری و اختلافات ناشی از عدم اجرای قانون کار و قرار دادهای کار چنین مقرر شده است که افرادی مشارکت نمایند که با مسائل کارگری از یک سو و مقررات ناظر بر آن دارای تخصصی کافی باشند و به همین لحاظ حتی در مواردی که در کشورهای دادگاه کار به منظور رسیدگی به این قبیل اختلافات پیش بینی شده است، قاضی کار مذکور باید در حقوق کار و مسائل کارگری تخصص لازم را داشته و یا مستشاران دادگاه از متخصصان حقوق کار یا اقتصاد کار و غیره باشند (همان، ص ۵۳).

و لذا اهم دلائلی که برای تشکیل دادگاههای اختصاصی کار و بالاخره مراجعی غیر از دادگاههای عمومی دادگستری بیان شده است همین سرعت عمل، بصیرت و اطلاع هیئت حاکمه دادگاههای مزبور، هزینه دادرسی جهت کارگری که حقوق ناچیزی دریافت می‌دارد و بالاخره اعمال آیین داورى سهل و آسان است (همدانی، علی الله، ۱۳۴۲، ب، ص ۶۲).

بند دوم) روش‌های رسیدگی

بنا بر آنچه ذکر شد، با توجه به امکان بروز اختلاف بین کارگر و کارفرما، چگونگی حل اختلاف و نظام مربوط به آن در قانون کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (اسدی، هاشم، ۱۳۶۱، ص ۵۵).

به همین سبب دولت‌ها بر آن شده‌اند تا در صدد شناخت مکانیسم‌های مؤثر برای رفع مشکلات

کارگری برآیند. در کشورهای مختلف با توجه به سیستم‌های سیاسی، حقوقی و اقتصادی و اجتماعی راحل‌های متفاوتی برای حل و فصل اختلافات کارگری ارائه شده است (خلاصه طرح پژوهشی، ۱۳۷۹، ص ۶).

هریک از کشورها در حقوق خود در این زمینه راه‌حلی را پیش بینی کرده‌اند، تا به حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی به نحو سریع و با حفظ حقوق کارگر، کمک کنند. در بررسی حقوق کار کشورهای مختلف با دو شیوه رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی برخورد می‌شود:

الف - روش صنفی

این شیوه خاص کشورهای انگلوساکسون می‌باشد، که بر اساس عدم دخالت مقامات قضایی انجام می‌شود. یعنی حل اختلاف بر عهده سازمان‌های کارگری و کارفرمایی واگذار می‌شود تا با تلاش و کوشش خود از طریق سازش توسط یک گروه صنفی آن را حل نمایند (ابراهیم خانی، حسین، ۱۳۸۴، ص ۲۶۰).

ب - روش قضایی

در این روش اختلافات کارگران با کارفرمایان در یک مرجع قضایی رسیدگی و حل و فصل می‌گردد. طرفین اختلاف حق رجوع به این نوع دادگاه را دارند، مانند آنچه در فرانسه، آلمان و ایتالیا وجود دارد. ترکیب این مراجع صورت‌های مختلفی دارد، یا مرکب از قضات متخصص در مسائل کار، یا قضات انتخابی از سوی صاحبان مشاغل و یا تلفیقی از هر دو می‌باشد که در همه صور جزء سازمان قضایی کشور محسوب می‌شود (همان، ص ۲۶۰).

در ایران هیچ یک از این دو روش فوق اعمال نشده و روش خاصی در نظر گرفته شده است. این

روش در سه مرحله صورت می‌پذیرد.