

The Judicial Process of Individual Labor Disputes in Iran, France and the United States

(Type of Paper: Research Article)

Abbass Karimi^{1*}, Fatemeh Rahmati[†]

Abstract

The large number of employers and employees and their substantial participation in the economy and the weak position of employees in the labor-management relationship, demonstrates the importance and necessity of research on individual labor dispute resolution. This paper is a comparative study of the judicial mechanisms for individual labor dispute resolution in Iran, France and The United States. In Iran, unlike the two other countries, administrative authorities resolve labor disputes under special rules. This study will show that the use of a professional judge who is an expert in labor law and familiar with the social, political and economic aspects of labor relations, in addition to representatives of workers and employers who truly represent their respective groups, together with reforming procedural aspects of labor law, especially in terms of discovery of evidence, will significantly improve Iranian labor law.

Keywords

administrative authorities, judicial authorities, labor courts, labor procedure code.

-
1. Prof., Department of Private and Islamic Law, Faculty of Law and Political science, University of Tehran, Tehran, Iran (Corresponding Author). Email: abkarimi@ut.ac.ir
 2. Ph.D. in Private Law, Alborz Campus, University of Tehran, Tehran, Iran.
Email: frahmati1980@ut.ac.ir

Received: July 26, 2020 - Accepted: January 26, 2021



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International, which permits others to download this work, share it with others and Adapt the material for any purpose.

رسیدگی قضایی به دعاوی فردی کار؛ در ایران، فرانسه و آمریکا^۱

(نوع مقاله: علمی - پژوهشی)

عباس کریمی^۲، فاطمه رحمتی^۳

چکیده

تعداد زیاد کارگران و کارفرمایان و سهم آنان در نرخ مشارکت اقتصادی کشور، موقعیت خاص و ضعیف تر کارگر در این زمینه و وابستگی معیشت او به کار، اهمیت و ضرورت مطالعات مربوط به حل و فصل دعاوی کار را آشکار می‌سازد. این مقاله رسیدگی قضایی به دعاوی فردی کار را که همان توسل به شیوه‌های حقوقی برای حل و فصل این دعاوی است، از منظر مراجع رسیدگی کننده و نیز اصول و مقررات حاکم بر رسیدگی در کشورهای ایران، آمریکا و فرانسه مورد مطالعه تطبیقی قرار می‌دهد. در کشور ما، برخلاف دو کشور مورد بررسی که از روش‌های متفاوتی استفاده می‌کنند، رسیدگی قضایی به دعاوی فردی کار توسط مراجع اداری و طبق مقررات خاص آیین دادرسی کار صورت می‌گیرد؛ ولی با مطالعات انجام گرفته به نظر می‌رسد اصلاح نحوه انتخاب نمایندگان کارگران و کارفرمایان عضو این مراجع و تعیین قضات حرفه‌ای و متخصص حقوق کار به عنوان عضو اصلی و رئیس جلسات این هیأت‌ها و نیز انجام اصلاحاتی در آیین دادرسی کار به ویژه در زمینه قائل شدن نقشی فعال برای دادرس و پیش‌بینی لزوم همکاری خواننده در کشف حقیقت موجب کارآمدتر شدن رسیدگی قضایی به دعاوی فردی کار می‌شود.

کلیدواژگان

آیین دادرسی کار، دادگاه‌های کار، مراجع اداری، مراجع قضایی.

۱. این مقاله مستخرج از رساله دکتری نویسنده دوم، سرکار خانم فاطمه رحمتی، می‌باشد.

۲. استاد، گروه آموزشی حقوق خصوصی و اسلامی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
Email: abkarimi@ut.ac.ir (نویسنده مسئول).

۳. دانش‌آموخته دکتری حقوق خصوصی، پردیس البرز، دانشگاه تهران، تهران، ایران. Email: frahmati1980@ut.ac.ir
تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۰۵ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۰۷

مقدمه

اگرچه امروزه روش‌های فراقضایی حل‌وفصل دعاوی از اهمیت زیادی برخوردار شده و گسترش یافته‌اند، همچنان رسیدگی قضایی، مهم‌ترین روش حل‌وفصل دعاوی از جمله دعاوی فردی کار محسوب می‌شود.

دعای فردی کار که در برابر دعوی جمعی کار قرار می‌گیرد، ادعای هر یک از کارگر یا کارفرما مبنی بر وجود حقی به نفع خود در نتیجه وجود قرارداد کار و تضییع یا انکار آن توسط دیگری، نزد مرجع صالح قانونی و درخواست رسیدگی و صدور حکم مقتضی است. منظور از حل‌وفصل قضایی دعاوی کار نیز که در زمره روش‌های قضاوتی قرار می‌گیرد، تمییز حق در مقام رفع ترافع و فصل خصومت با رعایت آیین دادرسی و تشریفات قانونی مربوط و بر اساس قوانین و مقررات ماهوی، توسط شخص یا اشخاص بی‌طرف تحت عنوان قاضی یا سایر عناوین است؛ حتی اگر توسط مرجع قضایی به مفهوم مورد اتفاق حقوقدانان انجام نگردد.

رسیدگی قضایی به دعاوی فردی کار در کشورهای مختلف دنیا توسط مراجع مختلفی اعم از مراجع اداری، مراجع قضایی اختصاصی یا مراجع قضایی عمومی و تحت مقررات دادرسی گوناگونی اعم از مقررات خاص دعاوی کار یا مقررات عمومی رسیدگی به دعاوی انجام می‌گیرد. بی‌شک هر یک از این مراجع و مقررات مزایا و معایب خاص خود را دارد که آگاهی از آنها به انتخاب شیوه بهتر و اصلاح وضعیت موجود کشور کمک می‌کند.

به نظر نگارندگان روش فعلی رسیدگی به دعاوی فردی کار در ایران هم از منظر مرجع رسیدگی‌کننده به این دعاوی و هم از منظر برخی مقررات حاکم بر رسیدگی اشکالاتی دارد. به همین دلیل این مقاله با انتخاب سه کشور که از سه روش (مرجع و مقررات) کاملاً متفاوت برای رسیدگی قضایی به دعاوی فردی کار استفاده می‌کنند، به دنبال آن است تا ضمن ارائه تصویری کلی از مختصات اصلی این سه روش، پاسخگوی این پرسش اصلی باشد که ضعف‌های روش کنونی کشور در رسیدگی قضایی به دعاوی فردی کار در قیاس با دو روش دیگر چیست و چه راهکارهایی برای بهبود وضعیت موجود می‌توان پیشنهاد کرد؟ بنابراین فرضیات این مقاله عبارت‌اند از:

فرضیه یک: ترکیب مراجع حل اختلاف کار کشور ایراداتی دارد که باید اصلاح شود؛
فرضیه دو: مقررات آیین دادرسی کار کشور از ایرادات و خلأهایی برخوردار است که نیازمند اصلاح است.

بدین منظور، ابتدا سازمان مراجع حل اختلاف کار در هر سه کشور مورد مطالعه تطبیقی قرار می‌گیرد (قسمت یکم)؛ آنگاه اصول و مقررات حاکم بر این مراجع مقایسه می‌شود (قسمت دوم).

سازمان مراجع حل اختلاف کار در ایران، فرانسه و ایالات متحده آمریکا در این قسمت، در نظر است ابتدا نظم سازمانی مراجع حل اختلاف کار بررسی شود و سپس به وابستگی سازمانی این مراجع پرداخته شود.

۱. نظم سازمانی مراجع حل اختلاف کار

در ایران، به موجب ماده ۱۵۷ قانون کار، رسیدگی بدوی به اختلاف‌های فردی کار با هیأت تشخیص است. با توجه به ماده ۱۵۸ قانون کار، هیأت تشخیص نهادی سه‌جانبه متشکل از یک نفر نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (نماینده دولت)، یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار هر استان و یک نفر نماینده مدیران به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان (نماینده کارفرمایان) است. انتخاب نمایندگان کارگران در هیأت‌های تشخیص توسط کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار از مهم‌ترین ضعف‌ها در ترکیب اعضای این هیأت‌ها محسوب می‌شود، زیرا ضمن اینکه بر انتخاب شوراهای اسلامی کار به‌عنوان تشکل صنفی کارگری ایراداتی مطرح است (ابدی و آگاه، ۱۳۸۹: ۱۹۸-۱۹۶؛ رفیعی، ۱۳۹۱: ۱۹۳-۱۹۰)، ولی در هر حال این کانون فقط یکی از تشکلات رسمی کارگری کشور محسوب می‌شود و این ماده با مفاد ماده ۱۳۶ قانون کار در خصوص مرجع انتخاب نمایندگان کارگران برای عضویت در هیأت تشخیص (رستمی و اکبری، ۱۳۹۹: ۸۵) و اصل مشارکت تمامی کارگران در تعیین اعضای مراجع رسیدگی‌کننده به دعاوی کار (Labor Dispute Resolution, 2013: 35) در تعارض است. از سوی دیگر، هیچ الزامی بر وجود فرد دارای سمت قضایی یا حتی دارای دانش حقوقی در این هیأت‌ها وجود ندارد که ضعف مهمی در رسیدگی قضایی به دعاوی فردی کار محسوب می‌شود (رستمی و اکبری، ۱۳۹۹: ۸۶؛ ابدی و ادیسیان، ۱۳۹۵: ۳۹۹).

در فرانسه دادگاه‌های کار رسیدگی نخستین به دعاوی فردی کار را بر عهده دارند. دادگاه کار مرجعی است متشکل از تعداد برابر نمایندگان کارگران و کارفرمایان (Sargos, 2004: 46). اگر رأی این قضاات مساوی شود و اگر طرفین چنین درخواستی کنند یا اگر طبیعت اختلاف اجازه دهد، یک قاضی حرفه‌ای از دادگاه رسیدگی مهم یا دادگاه شهرستان تصمیم نهایی را اتخاذ می‌کند. اگرچه قبلاً قضاات غیرحرفه‌ای این دادگاه با رأی مستقیم کارگران و کارفرمایان برای یک دوره پنج‌ساله انتخاب می‌شدند (ماده ۳-۱۴۴۲)، در حال حاضر با توجه به قانون شماره ۱۵۲۸-۲۰۱۴ مصوب ۱۸ دسامبر ۲۰۱۴، توسط سازمان‌های کارگری و کارفرمایی انتخاب می‌شوند (Ebisui et al., 2016: 106 & 111).

ترکیب دادگاه‌های کار فرانسه نیز به دلیل فقدان دانش حقوقی لازم نماینده کارگران و

کارفرمایان و عدم رعایت اصل بی‌طرفی مورد انتقاد است (Ebisui *et al.*, 2016: 108 & 109)، ولی با توجه به نقش تمامی کارگران در انتخاب این نمایندگان (از طریق سازمان‌های کارگری و کارفرمایی)، این دادگاه‌ها در بعد مشارکت کارگران در وضعیت بهتری نسبت به هیأت‌های تشخیص قرار دارند. مداخله قاضی حرفه‌ای در رسیدگی و صدور رأی قاطع دعوا نیز با وجود محاسنی که دارد، با انتقادهایی همراه است، زیرا این قضات آشنایی کم و خیلی ابتدایی با حقوق کار دارند و در بسیاری اوقات مداخله آنان موجب اطاله دادرسی می‌شود، زیرا این قاضی از ابتدا در جریان مذاکرات مقدماتی نبوده و مجبور است پرونده را مجدداً به‌طور کامل بررسی کند دهد (Ebisui *et al.*, 2016: 108-109).

در مقابل، در ایالات متحده آمریکا دادگاه‌های اختصاصی کار وجود ندارند و همان دادگاه‌های عادی فدرال و ایالتی به تمامی دعاوی کار از جمله دعاوی مربوط به تبعیض و اعمال تلافی‌جویانه کارفرمایان، دعاوی مربوط به اجرای قانون استانداردهای کار منصفانه، شکایات ناشی از مزدهای پرداخت‌نشده یا کمتر پرداخت‌شده، اختلاف‌های مربوط به دادن عناوین غیرواقعی به قرارداد کار و دعاوی مرتبط با نقض قانون ملی روابط کار رسیدگی می‌کنند (Ebisui *et al.*, 2016: 311). البته در این کشور در کنار دادگاه‌های عمومی، آژانس ملی روابط کار نیز وجود دارد که به‌عنوان یک نهاد شبه‌قضایی فقط به دعاوی مرتبط با نقض قانون ملی روابط کار مصوب ۱۹۳۵ رسیدگی می‌کند (-<https://www.inc.com/encyclopedia/national-labor-relation-board-nlrb.html>). قسمت‌هایی از این قانون به‌ویژه بخش‌های هفتم و هشتم آن به اختلاف‌های فردی کار اختصاص یافته است. به موجب بخش هفتم این قانون، کارگران از حق مشارکت در فعالیت‌های گروهی به‌منظور انعقاد پیمان‌های جمعی یا استفاده از سایر حمایت‌ها و کمک‌های متقابل به‌منظور ارتقا و بهبود شرایط کار و مزدشان برخوردارند. بخش هشتم، قسمت الف ۱ نیز هر اقدام کارفرما در راستای بازداری غیرقانونی کارگران یا ایجاد محدودیت‌های غیرقانونی برای آنان در به‌کارگیری حقوق تضمین‌شده در بخش هفتم را رویه کاری غیرمنصفانه تلقی می‌کند. کارگران مدعی نقض مقررات این قانون باید ابتدا دعاوی خود را به آژانس ملی روابط کار تسلیم کنند و حق طرح مستقیم دعوا در مراجع قضایی را ندارند (Eugene & Brooke Bashore, 1991: 333-334).

به استثنای مورد پیش‌گفته، فقدان دادگاه‌های تخصصی کار که در آنها قضات به‌طور اساسی و ذاتی با مباحث تخصصی حقوق کار و موضوعات کار و شغلی آشنا هستند، از مهم‌ترین ضعف‌های تشکیلات مرجع رسیدگی قضایی به دعاوی فردی کار در این کشور محسوب می‌شود (Ebisui *et al.*, 2016: 330).

در ایران، تجدیدنظر از آرای صادره هیأت‌های تشخیص در هیأت‌های حل اختلاف صورت می‌گیرد. با توجه به ماده ۱۶۰ قانون کار، هیأت حل اختلاف نهادی سه‌جانبه متشکل از سه نفر

نماینده کارگران، سه نفر نماینده کارفرمایان و سه نفر نماینده دولت است. در این هیأت‌ها نیز نمایندگان کارگران صرفاً توسط یکی از تشکل‌های موجود (تشکل حائز اکثریت) انتخاب می‌شوند و با نادیده گرفتن نقش سایر تشکل‌های کارگری حق مشارکت کارگران در انتخاب نمایندگان در این هیأت‌ها از بین رفته است. با توجه به آیین‌نامه اجرایی این ماده نیز نماینده کارفرمایان در هیأت‌های حل اختلاف هم صرفاً به اعضای هیأت مدیره و مدیران عامل یا مدیران مسئول کارگاه‌های دارای شخصیت حقوقی محدود شده و نقش کارفرمایان کارگاه‌های فاقد شخصیت حقوقی در انتخاب نمایندگان در هیأت‌های حل اختلاف نادیده گرفته شده است.

شایان ذکر است مشارکت از مهم‌ترین ویژگی‌های حکمرانی خوب و از عناصر مورد تأکید سازمان بین‌المللی کار است که در توصیه‌نامه شماره ۹۲ این سازمان نیز به آن اشاره شده است (Labor Dispute Resolution, 2013: 34-35). همچنان‌که ملاحظه می‌شود شیوه انتخاب نمایندگان کارگران و کارفرمایان عضو هیأت‌های حل اختلاف به دلیل محروم کردن تعداد زیادی از کارگران و کارفرمایان از مشارکت در انتخاب و تعیین اعضای مراجع حل اختلاف کار با اصل سه‌جانبه‌گرایی و مشارکت ذی‌نفعان رابطه کار در اتخاذ تصمیم مغایرت دارد.

از سوی دیگر، در این هیأت‌ها نیز همانند هیأت‌های تشخیص، هیچ الزامی بر وجود فرد دارای سمت قضایی یا حتی دارای دانش حقوقی وجود ندارد. هرچند یکی از اعضای هیأت‌های حل اختلاف، رئیس دادگستری یا نماینده اوست، ولی با توجه به امکان تشکیل جلسات بدون حضور او و نیز تعلق ریاست جلسات به مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی و یا نماینده وی این ایراد همچنان پابرجاست.

با اینکه هیأت حل اختلاف مرجع تجدیدنظر آرای هیأت‌های تشخیص است، ولی به موجب تبصره ۳ ماده ۴۹ قانون کار، اختلاف‌های ناشی از اجرای طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل و اختلاف‌های موضوع تبصره ۲ ماده ۹۵ قانون کار به‌صورت یک‌مرحله‌ای فقط در این هیأت مطرح می‌شوند که خلاف اصل دودرجه‌ای بودن رسیدگی است.

از سوی دیگر هیأت حل اختلاف مرجع تجدیدنظر از تصمیمات اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل وقوع کارگاه در خصوص ماده ۲۶ قانون کار یعنی تغییر عمده در شرایط کار است که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد.

در فرانسه تجدیدنظر از آرای دادگاه‌های کار در شعب کار دادگاه تجدیدنظر صورت می‌گیرد، که از قضاات حرفه‌ای تشکیل شده است (Sargos, 2004: 47).

در ایالات متحده آمریکا نیز دادگاه‌های تجدیدنظر، رسیدگی پژوهشی از آرای صادره دادگاه‌های بدوی را بر عهده دارند (Ebisui et al., 2016: 330).

مرجع فرجام‌خواهی از آرای قطعی مراجع حل اختلاف کار در ایران مطابق بند ۲ ماده ۱۰

قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب ۱۳۹۲، دیوان عدالت اداری است که عالی‌ترین مرجع اداری کشور محسوب می‌شود، در حالی که در فرانسه و ایالات متحده مرجع فرجام‌خواهی از آرای صادره، دیوان عالی کشور است که عالی‌ترین مرجع قضایی آن کشورهاست (Ebisui *et al.*, 2016: 106 & 330). تعیین دیوان عدالت اداری به‌عنوان مرجع فرجام‌خواهی آرای مراجع حل اختلاف کار با ایراداتی همراه است که به دو مورد آنها اشاره می‌شود؛ نخست آنکه با توجه به اصل ۱۷۳ قانون اساسی و ماده ۱ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، این دیوان مرجع رسیدگی به شکایات و اعتراضات مردم از دولت است، به همین دلیل چنانچه کارفرمای محکوم، واحدی دولتی باشد، حق اعتراض از رأی صادره را در دیوان عدالت اداری نخواهد داشت و در نتیجه از حق فرجام‌خواهی محروم می‌شود (اکبری، ۱۳۹۹: ۱۶۴)؛ دوم آنکه با اینکه مراجع حل اختلاف کار به قضاوت بین کارگر و کارفرما می‌پردازند و خود، طرف دعوا نیستند، ولی در صورتی که کارگر یا کارفرما به رأی صادره اعتراضی داشته باشند، باید علیه مرجع صادرکننده رأی (هیأت تشخیص یا حل اختلاف حسب مورد) و نه طرف مقابل خود اقامه دعوا کنند. در این صورت طرف واقعی دعوا فقط می‌تواند به‌عنوان ثالث وارد دعوا شود و در نتیجه در بسیاری از موارد از حق دفاع خویش محروم می‌شود. ضمن اینکه در صورت نقض رأی مرجع حل اختلاف در شعبه بدوی دیوان عدالت اداری، چنانچه ادارات کار به هر دلیلی از طرح دعوی تجدیدنظرخواهی خودداری کنند، رأی بدوی با گذشت مهلت‌های قانونی قطعی می‌شود و حق تجدیدنظرخواهی او نیز از بین می‌رود.

در ایران، در کنار هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف، دادگاه‌های دادگستری نیز در موارد خاصی صلاحیت رسیدگی به دعوی بین کارگران و کارفرمایان را دارند. از جمله دعوی جبران خسارت تأخیر در پرداخت مزد کارگر که به موجب رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷ مورخ ۱۳۹۶/۳/۹ هیأت عمومی دیوان عالی کشور در صلاحیت دادگاه‌های دادگستری قرار گرفته است. نقدهای متعددی هم از منظر حقوقی و هم از منظر اقتصادی به این رأی وارد است، از جمله اینکه نمی‌توان پذیرفت که هرچه عنوان غیر از مزد یا حق‌السعی دارد، صرف‌نظر از اینکه به رابطه کار مربوط است یا خیر، از شمول صلاحیت مراجع حل اختلاف کار خارج باشد. ضمن اینکه معلوم نیست چرا در این رأی خسارت تأخیر تأدیه دین، مستقل از تأدیه اصل دین انگاشته شده است، حال آنکه خسارت تأخیر تأدیه دین برابر ماده ۵۱۵ قانون آیین دادرسی مدنی هم ضمن تقدیم دادخواست و هم در اثنای دادرسی و هم به‌طور مستقل قابل مطالبه است و این موضوع با قاعده تبعیت متفرعات از اصل خواسته یا محکوم به انطباق دارد (محسنی، ۱۳۹۹: ۱۸۲ و ۱۸۳). از منظر تحلیل اقتصادی حقوق و به‌کارگیری منطق فایده - ضرر نیز به‌نظر می‌رسد مزد این کارفرما در پرداخت با تأخیر مزد، دربه‌دری بیشتر کارگر باشد؛ چراکه از مزایای مراجع حل اختلاف کار نظیر رایگان بودن رسیدگی و سرعت نیز محروم می‌شود (محسنی، ۱۳۹۹: ۱۸۶).

در فرانسه نیز در پاره‌ای موارد مانند اختلافات با خواسته کمتر از ده هزار یورو بین کارورزان و ناظرانشان یا اختلافات بین ملوانان و مالک کشتی یا در مواردی که پرونده رسیدگی به دعاوی ورشکستگی به دستور دادگاه مفتوح است، ممکن است سایر مراجع قضایی به دعاوی فردی کار رسیدگی کنند؛ از جمله دادگاه رسیدگی مهم یا دادگاه شهرستان، دادگاه رسیدگی یا دادگاه بخش و دادگاه‌های تجاری.

دادگاه‌های اداری این کشور نیز به ندرت به اختلاف‌های فردی کار رسیدگی می‌کنند. از جمله مواردی که در این دادگاه‌ها رسیدگی می‌شوند عبارت‌اند از:

۱. اعتراض به تصمیم بازرس کار در خصوص خاتمه قرارداد کار کارگران دارای مصونیت یعنی کارگرانی که نماینده اتحادیه یا نماینده کارگران هستند: توضیح آنکه خاتمه قراردادهای کار کارگران دارای مصونیت نیازمند اجازه بازرس کار است. چنانچه بازرس کار چنین مجوزی را صادر کند، این تصمیم ممکن است نزد دادگاه اداری مورد تجدیدنظر قرار گیرد.

۲. تصمیمات اداره کار ناظر بر تأیید برنامه‌های حمایتی در اخراج جمعی کارگران به دلایل اقتصادی: چنانچه کارفرمایی بخواهد حداقل ۱۰ کارگر را در یک دوره زمانی ۳۰ روزه اخراج کند، ملزم به انجام مذاکراتی با اتحادیه کارگری به منظور توافق بر سر ایجاد یک برنامه حمایتی کاری است. چنانچه توافق حاصل نشود، کارفرما ملزم است برنامه حمایتی کاری یکطرفه را بپذیرد. برنامه مورد توافق یا برنامه تحمیلی یکطرفه باید توسط اداره کار تأیید شود که این تصمیمات نزد دادگاه اداری قابل تجدیدنظرخواهی است (Ebisui et al., 2016: 106.107).

۲. وابستگی سازمانی مراجع حل اختلاف کار: قضایی یا اداری

در خصوص ماهیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف، اختلاف نظر وجود دارد. برخی این مراجع را در زمره مراجع قضایی می‌دانند (قبادی، ۱۳۹۳: ۳۹). زیرا مراجعی هستند که قضاوت می‌کنند و در خصوص یک اختلاف یا موضوع حقوقی پس از بررسی اسناد و مدارک پرونده، اقدام به صدور رأی خاص و قاطع اختلاف می‌نمایند (کریمی و پرتو، ۱۳۹۸: ۹۶)، درحالی‌که برخی دیگر ماهیت اداری برای این مراجع قائل‌اند (ابدی و ادریسیان، ۱۳۹۵: ۳۹۱). برای تعیین ماهیت مراجع حل اختلاف کار ابتدا باید تفاوت مرجع قضایی از مرجع اداری را باز شناسیم.

برخی حقوقدانان شناخت مرجع قضایی را تابع شناخت عمل قضایی می‌دانند (محسنی، ۱۳۹۱: ۹۹). این حقوقدانان معتقدند ابتدا باید ماهیت عمل قضایی روشن شود و پس از آن سازمانی را که مأمور اجرای آن وظایف است، مرجع قضایی دانست (کاتوزیان، ۱۳۸۳: ۱۰). به عقیده آنها برای شناسایی اعمال قضایی باید از ممیزهای صوری و ماهوی با هم استفاده کرد: از منظر صوری عمل قضایی باید توسط کسی انجام گیرد که دولت وظایف قضایی را به او سپرده است، اگرچه از نظر

استخدامی در صنف قضات و دارای رتبه قضایی نباشد و حتی لازم نیست مأمور رسمی دولت به شمار آید (کاتوزیان، ۱۳۸۳: ۱۰۱ و ۱۰۲). از نظر ماهوی نیز ممیز اصلی اعمال قضایی تمییز حق است. تمییز حق وقتی مصداق پیدا می‌کند که اختلافی بین اشخاص ایجاد شود و دولت با هدف فصل قطعی اختلاف، حل آن را به شخص یا نهادی ثالث بسپارد تا با اعمال قانون به فصل خصومت بپردازد (کاتوزیان، ۱۳۸۳: ۱۰۴). برخی دیگر ضمن بیان اینکه برای تشخیص عمل قضایی امکان استناد به یک معیار خاص وجود ندارد، نتیجه گرفته‌اند که مرجع قضایی نهادی است ثالث که در خصوص یک اختلاف حقوقی با اعمال و اجرای قوانین ماهوی و شکلی به‌طور معین تصمیم‌گیری قاطع می‌کند. به نظر آنان وجود ضابطه‌های استقلال و بی‌طرفی، حل و فصل اختلاف بر مبنای قوانین ماهوی، تبعیت از قواعد شکلی یا آیین دادرسی و قاطع بودن تصمیم‌گیری برای تشخیص عمل قضایی و تبعاً مرجع قضایی لازم و ضروری است (محسنی، ۱۳۹۱: ۱۱۶ و ۱۱۷). در مقابل گروهی دیگر ضمن تعریف مرجع قضایی (نهرینی، ۱۳۹۳: ۹۲)، اجزا و عناصر متشکله این مرجع را موارد زیر می‌دانند: ۱. ایجاد مرجع قضایی برابر قانون (منشأ قانونی)؛ ۲. سمت قضایی اعضای مرجع قضایی؛ ۳. وابستگی به قوه قضاییه؛ ۴. دارا بودن آیین دادرسی و رسیدگی ویژه؛ ۵. وظیفه اصولی رسیدگی قضایی و تمییز حق و ۶. حکومت اعتبار امر مختوم بر آرای مراجع قضایی (نهرینی، ۱۳۹۳: ۱۲۵-۹۵). در واقع بر مبنای این نظر، سمت قضایی اعضای مرجع رسیدگی‌کننده به اختلاف و وابستگی به قوه قضاییه از عناصر اصلی مرجع قضایی است.

از سوی دیگر، با توجه به تعریف برخی حقوقدانان از دادگاه‌های اختصاصی اداری (هداوند و آقایی طوق، ۱۳۹۴: ۳۱)، مهم‌ترین عناصر و مشخصه‌های دادگاه‌های اداری را موارد زیر می‌توان دانست: ۱. تشکیل و فعالیت به موجب قوانین خاص، ۲. خروج از سازمان رسمی قضایی و استقلال از محاکم دادگستری، ۳. ارتباط و وابستگی نسبی به ادارات و سازمان‌های مجری خدمات عمومی، ۴. صلاحیت اختصاصی در رسیدگی به برخی دعاوی اداری، ۵. ایجاد با هدف حمایت از منافع عمومی، ۶. طرفین دعوا (معمولاً) از یک طرف افراد و از سوی دیگر ادارات عمومی‌اند و ۷. داشتن صلاحیت ترافیعی (هداوند و آقایی طوق، ۱۳۹۴: ۳۲).

با توجه به مجموع موارد مذکور، هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف را می‌توان از یک سو در زمره مراجع قضایی دانست، زیرا این مراجع به‌عنوان نهادی ثالث^۱ که اعضای آن توسط دولت به این سمت منصوب شده‌اند، با رعایت تشریفات دادرسی موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار و براساس مفاد قانون کار به حل و فصل قطعی اختلاف بین اشخاص حقوق خصوصی می‌پردازند و آرای آنها از اعتبار امر مختوم برخوردار است. به‌عبارت دیگر، چون این مراجع، عملی قضایی با رعایت

۱. دکتر محسنی معتقد است از آنجا که اعضای این هیأت‌ها نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، کارگران و کارفرمایان هستند، تلقی آنان به‌عنوان رسیدگی‌کننده ثالث محل تشکیک است (محسنی، ۱۳۹۱: ۱۱۷).

معیارهای صوری و ماهوی پیشتر اشاره شده را انجام می‌دهند، می‌توان آنها را مرجعی قضایی دانست. از سوی دیگر چون این مراجع خارج از سازمان رسمی قضایی بوده و مستقل از قوه قضاییه هستند و در عین حال با ادارات و سازمان‌های مجری خدمات عمومی ارتباط و وابستگی نسبی دارند و نیز دیوان عدالت اداری مرجع فرجام‌خواهی از آرای صادره آنها هستند، مرجعی اداری به‌نظر می‌رسند. دکتر شمس معتقدند اگرچه این مراجع با توجه به ضوابط و ملاک‌هایی که در تمییز بین مراجع قضایی و اداری مطرح است می‌بایست از مراجع قضایی محسوب شوند، ولی با توجه به آثاری که تنظیم روابط کارگر و کارفرما و نحوه حل اختلاف آنها بر کل اجتماع دارد و نیز این امر که آرای قطعی صادره از این مراجع قابل رسیدگی در دیوان عدالت اداری است، تلقی مراجع حل اختلاف به‌عنوان مرجعی اداری نیز قابل دفاع است؛ هرچند خود ایشان این مراجع را به‌عنوان مراجع قضایی استثنایی غیر دادگستری بررسی می‌کنند (شمس، ۱۳۸۱: ۹۸ و ۹۹).

به‌نظر می‌رسد مراجع حل اختلاف کار فاقد مهم‌ترین ویژگی دادگاه‌های اداری یعنی فصل دعوا بین دولت (اشخاص حقوقی عمومی) و افراد (اشخاص حقوق خصوصی) هستند. شایان یادآوری است که برای رسیدگی به دعاوی افراد علیه نهادهای کشور و دولت مراجعی متمایز از مراجع قضایی موسوم به مراجع اداری شکل گرفته‌اند (شمس، ۱۳۸۱: ۱۳۱). از سوی دیگر در استقلال و بی‌طرفی این مراجع نیز تردیدهایی جدی وجود دارد، به‌نحوی که بررسی ارکان استقلال مراجع قضایی در این هیأت‌ها به‌ویژه در بعد استقلال فردی اعضا از جمله مصونیت شغلی، مصونیت مدنی، شیوه انتخاب، نظارت بر رفتار حرفه‌ای و امنیت مالی آنها (امیری و ویژه، ۱۳۹۲: ۹-۶) نشان‌دهنده عدم استقلال این هیأت‌هاست. در هر حال با جمع تمامی نظرها و به‌عنوان راه‌حلی میانه می‌توان این مراجع را از حیث عملکرد مرجعی قضایی و از حیث ساختار مرجعی اداری دانست و ماهیتی دوگانه از حیث ساختار و عملکرد برای آنها قائل شد. این مراجع از حیث عملکرد قضایی‌اند، زیرا قضاوت می‌کنند (کریمی و پرتو، ۱۳۹۸: ۹۵) و با تبعیت از قوانین شکلی و ماهوی به تمییز حق و فصل قطعی دعوا بین اشخاص حقوق خصوصی می‌پردازند و آرای آنها از اعتبار امر مختوم برخوردار است و از حیث ساختار اداری‌اند، زیرا در خارج از قوه قضاییه تشکیل شده‌اند و اعضای آنها فاقد سمت قضایی و استقلال لازم هستند؛ ضمن اینکه آرای آنها قابل رسیدگی در دیوان عدالت اداری است. از این مراجع که عملکردی قضایی دارند، ولی خارج از دادگستری ایجاد شده‌اند و از نظر تشکیلاتی به‌طور مستقیم تحت نظارت ریاست قوه قضاییه فعالیت نمی‌کنند، می‌توان به مراجع شبه‌قضایی نیز یاد کرد (کریمی و پرتو، ۱۳۹۸: ۹۵).

توجه به این نکته مهم است که اختصاص مرجعی اداری- صنفی (مراجع شبه‌قضایی) برای رسیدگی قضایی به دعاوی کار در دو سطح بدوی و تجدیدنظر با توجه به فقدان برخی از مهم‌ترین معیارهای رسیدگی عادلانه و منصفانه مانند استقلال (رستمی و اکبری، ۱۳۹۹: ۹۲) منصفانه بودن رسیدگی به دعاوی کار در این مراجع را با تردید همراه می‌سازد.

در فرانسه دادگاه‌های کار (درجه نخست)، دادگاه پژوهش (درجه دوم) و دیوان عالی کشور (سطح عالی) همگی جزئی از مراجع قضایی مدنی این کشورند (محسنی، ۱۳۹۴: ۳۳ و ۳۴). در آمریکا نیز دادگاه‌های عمومی مرجع قضایی‌اند، ولی آژانس ملی روابط کار یک نهاد شبه‌قضایی محسوب می‌شود (<https://www.inc.com/encyclopedia/national-labor-relation-board-nlrb.html>).

آیین دادرسی حاکم بر رسیدگی به دعاوی فردی کار

ماهیت خاص دعاوی کار نیازمند آن است تا حل این قبیل دعاوی متفاوت از سایر اختلاف‌ها و دعاوی مدنی باشد. رابطه کار برای کارگر اهمیت بسزایی دارد. کار او تنها وسیله تأمین معاش و امنیت اجتماعی وی و خانواده‌اش (نظیر برخورداری از بیمه‌های اجتماعی، بازنشستگی، بیمه بیکاری) است، ضمن اینکه این رابطه در تمام طول زندگی کارگر وجود دارد، هرچند ممکن است با کارفرمایی واحد و ضمن یک قرارداد نباشد. از سوی دیگر کارگر طرف ضعیف این رابطه محسوب می‌شود. منظور از طرف ضعیف، طرفی است که به علت ضعف اطلاعاتی یا اقتصادی از توان چانه‌زنی کمتری برخوردار است (بادینی و داوودی بیرق، ۱۳۹۴: ۱۱). از این رو حل این قبیل اختلاف‌ها باید به‌درستی و در سریع‌ترین زمان ممکن انجام گیرد؛ به نحوی که مقررات قانونی و اصول دادرسی عادلانه با کمترین تشریفات اعمال شود و قاضی نقش فعالی در این فرایند بر عهده داشته باشد. این امر نیازمند آن است تا آیین دادرسی حاکم بر این دعاوی متفاوت از سایر دعاوی باشد و از اصول جداگانه‌ای تبعیت کند. در دنباله ضمن بیان مقررات شکلی موجود، مهم‌ترین قواعد حاکم بر رسیدگی به این اختلاف‌ها بیان می‌شود:

۱. مقررات شکلی حاکم بر رسیدگی به دعاوی فردی کار

در ایران به موجب ماده ۱۶۴ قانون کار، مقررات مربوط به چگونگی تشکیل جلسات هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف باید توسط شورای عالی کار تهیه شود و به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی برسد. آخرین مقرراتی که در این خصوص به تصویب رسیده و در دست اجراست، آیین‌نامه‌ای با عنوان «آیین دادرسی کار» است که در سال ۱۳۹۱ (۱۳۹۱/۱۱/۷) به تصویب رسیده و در تاریخ ۱۳۹۸/۰۱/۵ نیز فصلی (فصل دوازدهم) در خصوص دادرسی الکترونیکی به آن الحاق شده و در حال حاضر با ۱۳۵ ماده لازم‌الاجراست.

مطابق ماده ۱ قانون آیین دادرسی مدنی، شمول این قانون در مراجعی غیر از دادگاه‌های عمومی، انقلاب، تجدیدنظر و دیوان عالی کشور منوط به آن است که آن مراجع به موجب قانون موظف به رعایت آن باشند. آیین دادرسی کار نیز در خصوص رجوع اعضای مراجع حل اختلاف

کار به قانون آیین دادرسی مدنی در رسیدگی به اختلاف‌های فردی کار سکوت کرده است؛ از این رو می‌توان گفت در حال حاضر در حقوق ایران، تنها مقرراتی که بر نحوه رسیدگی به اختلاف‌های فردی کار در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف حاکم است، آیین دادرسی کار است. البته برخی حقوقدانان اقدام براساس قانون آیین دادرسی مدنی در رسیدگی به امور غیرکیفری در مراجع قضایی (مراجع قضاوتی به مفهوم اعم کلمه) را بر اقدام‌هایی که مستند قانونی نداشته یا مستند به قانون دیگری باشند، ارجح می‌دانند (شمس، ۱۳۸۱: ۳۶).

در فرانسه دادرسی کار از دو دسته مقررات پیروی می‌کند: مقررات مربوط در کد آیین دادرسی مدنی و مقررات خاص در کد قانون کار (Blaha, 2012: 32).

کد آیین دادرسی مدنی فرانسه که براساس تصویب‌نامه شماره ۷۵-۱۱۲۳ مورخ ۵ دسامبر ۱۹۷۵ تدوین شده و از اول ژانویه ۱۹۷۶ در بخش اعظمی از قلمرو سرزمینی فرانسه و سپس از اول ژانویه ۱۹۷۷ در تمام قلمرو سرزمینی این کشور لازم‌الاجرا شده، متشکل از شش دفتر است (محسنی، ۱۳۹۳: ۲۷) که از بین آنها دفتر اول یعنی «مقررات مشترک کلیه مراجع قضایی» مشتمل بر بیست‌ودو باب و ۷۴۹ ماده بر حل‌وفصل تمامی دعاوی و اختلافات از جمله دعاوی کارگران و کارفرمایان حاکم است. مقررات باب چهارم از دفتر دوم یعنی «مقررات ویژه هر مرجع قضایی» نیز به دعاوی کارگران و کارفرمایان اختصاص یافته است. به موجب ماده ۸۷۹ کد آیین دادرسی کار (از باب چهارم دفتر دوم) مقرر شده است: «مقررات خاص مراجع قضایی صادرکننده رأی در امور کارگر و کارفرما همان مقررات آتی از کد کار هستند». این مقررات نیز مشتمل بر ۷۰ ماده، باب‌های پنجم و ششم از دفتر چهارم بخش نخست قانون کار این کشور را در برمی‌گیرد (محسنی، ۱۳۹۴: ۱۰۳).

در ایالات متحده آمریکا از آنجا که دادگاه‌های عادی فدرال و ایالتی به دعاوی کار رسیدگی می‌کنند و دادگاه‌های اختصاصی کار وجود ندارند، از این رو قانون آیین دادرسی مدنی و قانون ادله اثبات دعوا (البته با پاره‌ای استثنائات) بر رسیدگی به این دعاوی حاکم است. از سوی دیگر در سیستم فدرال، هر دادگاه و حتی هر قاضی ممکن است از قواعد خاص خود در خصوص مواعد یا کشف ادله و مدارک پیروی کند. در دادگاه‌های ایالتی مانند نیویورک نیز، قوانین و مقررات و رویه‌های مدنی ایالتی جریان دارند.

از آنجا که هم قوانین ایالتی و هم قوانین فدرال مبتنی بر سیستم حقوقی کامن‌لا هستند، رویه قضایی که بر احکام پیشین دادگاه‌ها و سنت‌های حقوقی استوارند و توسط دادگاه‌های تجدیدنظر ایالتی و فدرال پایه‌گذاری می‌شوند، یک منبع حقوقی بسیار مهم در نظام قضایی ایالات متحده محسوب می‌شوند. این مقررات علاوه بر شفاف‌سازی قوانین ماهوی، موضوعات دادرسی مهمی مانند استثنائات وارد بر شرایط قاعده مرور زمان و ترتیبات تحمیل بار اثبات دعوا بر طرف مقابل را نیز شکل می‌دهند (Ebisui et al., 2016: 330).

۲. اصول خاص دادرسی کار

همچنان که گفته شد در ایران هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف در رسیدگی به اختلاف‌ها و دعاوی کارگران و کارفرمایان براساس آیین‌نامه آیین دادرسی کار اقدام می‌کنند. با توجه به پیشگفتار این آیین‌نامه، این مقررات با توجه به رعایت قاعده دادرسی عادلانه و اصول خاص دادرسی کار مانند اصل سرعت، اصل غیرتشریفاتی بودن رسیدگی، اصل تخصصی و فنی بودن رسیدگی، اصل سه‌جانبه‌گرایی و اصل رایگان بودن دادرسی کار تهیه شده است. در دنباله مهم‌ترین اصول و مقررات خاص حاکم بر رسیدگی به این دعاوی بررسی می‌شود.

۱. تعیین صلاحیت مرجع رسیدگی کننده به دعا با توجه به محل کار کارگر؛ برخلاف آیین دادرسی مدنی که محل اقامت خواننده را محل اقامه دعا می‌داند، با توجه به ماده ۱۰ آیین دادرسی کار محل کار کارگر محل اقامه دعا است.

۲. عدم الزام به استفاده از وکلای رسمی دادگستری در جلسات هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف؛ علاوه بر آزادی کامل اصحاب دعا در امکان دفاع شخصی از حقوق خود که به معنای حق و آزادی کامل آنها برای حضور در جلسه رسیدگی به صورت شخصی یا با ارسال لایحه است (کریمی و محسنی، ۱۳۹۰: ۹۵)، وکیل یا نماینده طرفین دعا در جلسات رسیدگی لازم نیست وکیل دادگستری باشد، بلکه طرفین دعا می‌توانند هر فردی را به موجب سند رسمی یا عادی به نمایندگی خود انتخاب نمایند (ماده ۲۳ آیین دادرسی کار). به عبارت دیگر می‌توان اصل آزادی در انتخاب وکیل مدافع و در نتیجه اصل آزادی دفاع را در دعاوی کار به صورت مطلق جاری دانست. ضمن اینکه وجود محدودیت‌های این اصل (در خصوص اصل آزادی در انتخاب وکیل مدافع و محدودیت‌های آن ر.ک: کریمی و محسنی، ۱۳۹۰: ۹۵) در نمایندگان طرفین دعا یعنی کارگر و کارفرما محل تردید و اختلاف است. اگرچه این قاعده موجب تسهیل طرح دعا در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف و کاهش هزینه‌های طرفین به ویژه کارگران می‌شود، این آزادی مطلق، رسیدگی را با مشکلاتی مانند کم‌اطلاعی نمایندگان و مناسبات و روابط غیرحرفه‌ای و حتی افزایش هزینه‌های خدمات عمومی مواجه می‌سازد. همچنین با توجه به ماده ۲۲ آیین دادرسی کار، طرفین دعاوی کار برخلاف سایر دعاوی می‌توانند فقط یک نماینده داشته باشند.

۳. تام‌الاختیار بودن نماینده در دعاوی فردی کار؛ در دعاوی کار نماینده تام‌الاختیار محسوب می‌شود و تمامی اختیارات اصیل در دعا را دارد و محدودیت‌های مقرر در ماده ۳۵ آیین دادرسی مدنی جز بند ۱ این ماده در خصوص حق تجدیدنظرخواهی و فرجام‌خواهی در مورد او وجود ندارد (ماده ۲۵ آیین دادرسی کار).

۴. امکان کم کردن خواسته و یا تغییر آن تا قبل از پایان مذاکرات و امکان افزایش خواسته تا پایان اولین جلسه رسیدگی (ماده ۶۳ آیین دادرسی کار).

۵. امکان ارائه دلایل و مدارک جدید تا قبل از اعلام ختم دادرسی؛ پذیرش ادله جدید در تمام مراحل دادرسی تا قبل از پایان مذاکرات نیز امکان پذیر است (ماده ۸۵ آیین دادرسی کار).
۶. امکان استرداد دادخواست یا دعوا تا قبل از صدور رأی؛ در این موارد فقط قرار ابطال دادخواست صادر می شود که از اعتبار امر قضاوت شده برخوردار نیست (ماده ۶۶ آ.د.کار).
۷. امکان طرح ایرادات به جز ایراد عدم صلاحیت محلی در تمامی مراحل دادرسی؛ ایراد عدم صلاحیت محلی فقط در جلسه اول دادرسی و قبل از پایان مذاکرات قابل پذیرش است (ماده ۷۶ آیین دادرسی کار).
۸. پذیرش شهادت شهود صرفاً به عنوان یکی از امارات در راستای کاستن از تشریفات قانونی؛ اگرچه در دادرسی های مدنی، شهادت شهود در ردیف ادله قطعی (از منظر عرفی و نه فلسفی و منطقی) قرار دارد (کریمی، ۱۳۸۶: ۱۹۶ و ۱۹۷)، ولی در دعاوی کار با توجه به ماده ۸۲ آ.د.کار به عنوان یک اماره و در ردیف ادله ظنی قرار گرفته که قاضی در ارزیابی آنها آزاد است (کریمی، ۱۳۸۶: ۱۹۹). از همین رو، برخلاف دادرسی های مدنی که در آنها شهادت شهود زمانی قابل قبول است که شاهد، نحوه ادای شهادت و موضوع شهادت شرایط خاصی داشته باشد، نظیر الزام به شهادت دو مرد برای اثبات دعاوی غیرمالی (در خصوص شهادت و شرایط اعتبارش ر.ک: کریمی، ۱۳۹۶: ۸۱ به بعد)، در دادرسی کار با توجه به اینکه گواهی گواهان صرفاً یکی از امارات قضایی تلقی می شوند، بنابراین نبود برخی شرایط چنانچه با دلایل موجه موجبات اقناع وجدان اعضای مراجع حل اختلاف کار را فراهم آورد، می تواند مبنای صدور رأی قرار گیرد.^۱
۹. عدم الزام به ارائه اصل مدارک؛ با توجه به اینکه در رابطه کار موقعیت کارگر و کارفرما در برابر هم مساوی نیست و کارفرما قدرت تحمیل شرایط خود به کارگر را دارد و حتی در بسیاری از مواقع می تواند از در اختیار گذاشتن اصل مدارک به کارگر خودداری کند، از این رو در دادرسی کار (برخلاف ماده ۹۶ آ.د.م) صرف ارائه رونوشتی از اسناد و مدارک اثبات ادعا کافی دانسته شده و لزومی به ارائه اصل مدارک نیست (ماده ۸۵ آیین دادرسی کار).
۱۰. صلاحیت هیأت حل اختلاف در رسیدگی به موضوعاتی خارج از موضوع تجدیدنظرخواهی؛ با توجه به ماده ۱۱۰ آیین دادرسی کار چنانچه اعضای هیأت حل اختلاف تخلف بارزی نسبت به مقررات آمره قانونی در حکم هیأت تشخیص مشاهده نمایند، صلاحیت رسیدگی دارند؛ اگرچه جزء خواسته های تجدیدنظرخواه نباشد.
۱۱. عدم وجود تفاوت در آثار ابلاغ قانونی و واقعی و نیز حذف مراحل واخواهی و اعاده دادرسی که این موضوع در بسیاری مواقع از موجبات تضییع حقوق افراد محسوب می شود.

۱. البته شورای نگهبان در تاریخ ۱۴۰۱/۳/۹ قسمت اخیر ماده ۸۲ آیین دادرسی کار در خصوص اماره محسوب شدن شهادت را مغایر شرع دانسته که در صورت صدور رای هیات عمومی دیوان عدالت اداری باطل خواهد شد.

۱۲. رایگان بودن دادرسی کار؛ اگرچه رایگان بودن رسیدگی در دعاوی کار حسن محسوب می‌شود، ولی با توجه به احتمال افزایش دعاوی و تحمیل هزینه‌های آن بر بیت‌المال با انتقاداتی نیز روبه‌روست.

۱۳. دادرسی الکترونیکی؛ در آخرین اصلاحات به‌عمل‌آمده در آیین دادرسی کار مقررات دادرسی الکترونیکی تدوین شده است. با انجام این اصلاحات تقدیم دادخواست، اعطای نیابت، تشکیل پرونده، ابلاغ و صدور رأی به‌صورت الکترونیکی و از طریق سامانه‌ای که به این موضوع اختصاص داده شده، انجام می‌شود که هم موجبات تسهیل و تسریع فرایند دادرسی کار را فراهم می‌آورد و هم از شاخصه‌های شفافیت دادرسی محسوب می‌شود.

در فرانسه - همچنان که گفته شد - دادرسی در دادگاه‌های کار از دو دسته مقررات تبعیت می‌کند: مقررات مربوط در کد آیین دادرسی مدنی و مقررات خاص در کد قانون کار. برخی از مهم‌ترین قواعد خاص در دادرسی کار عبارت‌اند از:

۱. الزام به طرح تمامی اختلافات مرتبط با یک قرارداد کار در یک دعوی واحد (به‌صورت یکجا)؛ این اصل یا قاعده به موجب ماده ۶-۱۴۵۲ کد قانون کار و به‌منظور پیشگیری از ازدیاد دعاوی قانونی بین کارگر و کارفرما ضمن یک قرارداد کار، بنیان گذاشته شده است. به موجب این قاعده - برخلاف دعاوی مدنی - کارگری که علیه کارفرمای خود اقامه دعوا می‌کند و یا کارفرمایی که نسبت به طرح دعوا علیه کارگر خود اقدام می‌نماید، نمی‌تواند بعد از ختم رسیدگی و صدور رأی، دعوی جدیدی را بر مبنای حقایق و یا دلایلی که از قبل وجود داشته مطرح کند (Blaha, 2012: 33).

۲. امکان طرح دعاوی جدید در مرحله تجدیدنظرخواهی؛ برخلاف دعاوی مدنی، در دعاوی کار با توجه به ماده ۲-۵۱۶ کد قانون کار - هر جا که امکان تجدیدنظرخواهی وجود داشته باشد - هر دو طرف دعوا می‌توانند ادعایی جدید را در مرحله تجدیدنظرخواهی نزد دادگاه مربوط مطرح کنند (Blaha, 2012: 33).

از مجموع اصول و قواعد مندرج در بندهای یک و دو تحت عنوان «اصل کامل بودن رسیدگی» (Completeness of proceedings) نیز یاد می‌شود. به موجب این قاعده تمامی اختلاف‌های فردی ناشی از یک قرارداد کار باید ضمن یک پرونده، در مرحله بدوی یا حداکثر در مرحله تجدیدنظر مطرح شود. به‌عبارت دیگر این قاعده طرفین را از طرح دعاوی جدید ناشی از یک قرارداد پس از اتمام رسیدگی به اولین دعوی مطروحه منع می‌کند. (Ebisui *et al.*, 2016:106). البته این قاعده به‌شدت مورد انتقاد قرار گرفته است، زیرا اگرچه از تراکم دعاوی در دادگاه‌های کار می‌کاهد، ولی بدین معناست که حتی کوچک‌ترین و سبک‌ترین دعاوی که راجع به یک قرارداد کار نزد دادگاه کار مطرح می‌شود، مانع طرح هرگونه دعوی بعدی خواهد بود و این مسئله در بسیاری موارد امری غیرمنصفانه است (Ebisui *et al.*, 2016:108).

۳. شفاهی بودن رسیدگی؛ رسیدگی در دادگاه کار شفاهی است (ماده ۳-۱۴۵۳) و هر ادعا و دلیلی باید در جلسه رسیدگی به صورت شفاهی نیز بازگو شود، حتی اگر قبلاً به صورت کتبی ارائه شده باشد (Blaha, 2012: 33). شفاهی بودن رسیدگی در دادگاه کار اگرچه از محاسنی برخوردار است و این دادگاه را در دسترس تر قرار می‌دهد، با انتقادهایی نیز روبه‌روست؛ از جمله ممکن است در مواردی، با تقلب، تاریخ مقدماتی به عنوان تاریخ طرح دعوا یا ارائه مدارک مطرح شود که این امر اصل هم‌آوردی و تساوی طرفین را با خدشه روبه‌رو می‌کند (Ebisui et al., 2016: 108).

۴. حضور اجباری طرفین اختلاف در جلسه؛ به موجب این قاعده که با وظیفه این دادگاه در ایجاد سازش مرتبط است، طرفین اختلاف ملزم‌اند جز در مواردی که نماینده به دلایل قانونی از طرف اصیل اقدام می‌کند، خود در جلسه رسیدگی حاضر شوند (ماده ۱-۱۴۵۳). (Ebisui et al., 2016:108).

۵. عدم الزام به استفاده از وکلای رسمی دادگستری؛ همانند ایران افرادی که می‌توانند نمایندگی طرفین دعوا را بر عهده گیرند، لازم نیست صرفاً از بین وکلای رسمی دادگستری باشند. در این کشور طیف گسترده‌ای از افراد مانند کارگران یا کارفرمایانی از همان صنف و نوع فعالیت، نمایندگان اتحادیه‌های کارگری و یا تشکلات کارفرمایی، همسر یا امضاکنندگان عقد وحدت مدنی (civil solidarity pact) و کارکنان کارفرما می‌توانند به طرفین دعوا یاری دهند و نمایندگی آنها را بپذیرند (ماده ۲-۱۴۵۳) (Blaha, 2012: 33)، ولی در هر حال برخلاف ایران این آزادی کاملاً مطلق نیست.

۶. ساده‌تر بودن طرح دعوا در دادگاه‌های کار در مقایسه با دادگاه‌های عمومی: درخواستی ساده یا حتی حضور داوطلبانه طرفین برای انجام رسیدگی کافی خواهد بود (Blaha, 2012: 33). در ایران برخلاف فرانسه، رسیدگی در مراجع حل اختلاف کار منوط به تسلیم دادخواست است؛ این دادخواست تا پیش از اجرای کامل دادرسی الکترونیکی در حوزه هر اداره کار، باید بر روی برگه‌های چاپی مخصوص و با رعایت مقررات ماده ۳۱ آیین دادرسی کار باشد و پس از اجرای دادرسی الکترونیکی از طریق تکمیل فرم‌های مربوط در سامانه‌ای که به این کار اختصاص یافته است، انجام گیرد.

۷. نقش فعال‌تر دادگاه‌های کار در حل اختلافات کار در مقایسه با دادگاه‌های مدنی (Blaha, 2012: 33)؛ برخلاف فرانسه، در ایران اگرچه به موجب مواد ۸۹ و ۹۷ آیین دادرسی کار، هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف می‌توانند در راستای کشف حقیقت، به تشخیص خود و بدون درخواست اصحاب دعوا نسبت به صدور قرارهای تحقیق و کارشناسی اقدام کنند، با وجود این، نقش آنها نسبت به دادگاه‌های عمومی در کشف واقع کمرنگ‌تر و منفعل‌تر است. به موجب ماده ۱۹۹ آیین دادرسی مدنی دادگاه می‌تواند علاوه بر رسیدگی به دلایل مورد استناد طرفین دعوا، هرگونه تحقیق یا اقدامی را که برای کشف حقیقت لازم باشد، انجام دهد که از جمله آنها

می توان به استجواب (بازجویی مدنی) یعنی تحقیق از خود اصحاب دعوا از طریق حضور شخصی ایشان اشاره کرد (کریمی و پوراستاد، ۱۳۸۵: ۳۱۳)، درحالی که با توجه به نبود چنین قاعده‌ای در آیین دادرسی کار، آزادی استجواب برای اعضای مراجع حل اختلاف کار و وجود چنین نقش فعالی محل تردید است، چنانکه رویه مراجع حل اختلاف کار نیز حاکی از وجود چنین خلأیی است. هرچند برخی حق استجواب را در ماده ۵۷ آیین دادرسی کار مستتر می‌دانند، ولی در هر حال انتظار می‌رود نقش دادرس در رسیدگی به دعاوی کار نسبت به سایر دعاوی فعال‌تر باشد.

۸. الزام به طی مرحله سازش قبل از طرح پرونده در دادگاه کار؛ البته این موضوع به دلیل عدم کارایی و ثمربخشی، موجب طرح انتقادهای شدیدی از طرف حقوقدانان فرانسه شده است (Ebisui *et al.*, 2016: 108). در ایران با وجود طرح موضوع سازش در ماده ۱۵۷ قانون کار و نیز با وجود امکان سازش در هر مرحله از رسیدگی به استناد ماده ۷۱ آیین دادرسی کار، با توجه به ابطال دستورالعمل چگونگی تشکیل جلسات و نحوه رسیدگی شوراهای سازش به موجب دادنامه شماره ۱۷۴ مورخ ۱۳۹۲/۳/۱۳ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری چنین الزامی وجود ندارد.

در ایالات متحده آمریکا قانون آیین دادرسی مدنی و قانون ادله اثبات دعوا (البته با پاره‌ای استثنائات) بر رسیدگی به دعاوی کار حاکم است. دادگاه‌های فدرال و دادگاه‌های ایالتی نیز مجموعه‌ای از قوانین دادرسی خاص خود را دارند؛ مقرراتی از جمله زمان مورد نیاز برای رسیدگی به دعوا، شرایط آغاز دعوا و قوانین حاکم بر دعاوی تجمیعی (گروهی).

فرایند رسیدگی به دعوا در دادگاه‌های این کشور دقیق و موشکافانه و مشتمل بر کشف جامع حقیقت و محاکمه طبق اصول و قواعد سختگیرانه حاکم بر ادله اثبات دعواست. این حقیقت که تقریباً هر اتفاقی که در دادگاه روی می‌دهد و نیز همه تصمیمات دادگاه، کاملاً شفاف‌اند، موجب آن شده تا طرفین اختلاف فرایند رسیدگی به دعوا را فرایندی کاملاً منصفانه بدانند (Ebisui *et al.*, 2016: 330-331).

در کنار محاسن ذکرشده، ضعف دادگاه‌های این کشور را می‌توان موارد زیر دانست: الف) موانع طرح دعوا، ب) پیچیدگی فرایندها و ج) طولانی بودن رسیدگی.

مهم‌ترین مانع کارگران برای طرح دعوا نزد دادگاه‌های این کشور هزینه‌های دادرسی است. برخلاف ایران که طرح دعوای کار در آن رایگان است، هزینه دادرسی فعلی در دادگاه‌های فدرال ۳۵۰ دلار است. اگرچه این مبلغ بالا نیست و حتی ممکن است در مواردی این هزینه‌ها مورد معافیت قرار گیرند، ولی این مسئله همچنان می‌تواند برای کارگری با مزد پایین که مزدش پرداخت نشده و یا شغلش را از دست داده است، مهم باشد و او را از طرح دعوا بازدارد (Ebisui *et al.*, 2016: 331-332).

از سوی دیگر، آیین دادرسی دادگاه‌های این کشور بسیار پیچیده است و فرایندی طولانی

دارد و با اصل سرعت و غیرتشریفاتی بودن رسیدگی به دعاوی کار سازگاری ندارد. نتایج حاصل از یک تحقیق نشان می‌دهد که پرونده‌های مربوط به تبعیض شغلی در دادگاه‌های فدرال و ایالتی حدود دو سال به طول می‌انجامد تا به نتیجه (صدور حکم) برسد (Budd & Colvin, 2008: 473). تحقیق دیگری نیز متوسط زمان رسیدگی به شکایت را از زمان تسلیم شکایت تا صدور رأی در دادگاه‌های فدرال ۷۰۹ روز و در دادگاه‌های ایالتی ۸۱۸ روز برآورد کرده است (Colvin, 2012: 470).

نظام دادرسی مدنی این کشور مبتنی بر دادخواهی اجمالی است که به خواهان اجازه می‌دهد دعاوی خود را بدون ارائه تمامی دلایل اقامه کند تا پس از اخطار به خوانده، وی مجبور به افشای دلایل خود شود. این نظام بر کشف دلیل تمرکز دارد و بر همین مبنای همین که خواهان قسمت کوچکی از اسباب دعوا را ارائه کند، کفایت می‌کند و اطلاعات بیشتر در خصوص اسباب و ادله در فرایند کشف به دست می‌آید (السان و محمودی، ۱۳۹۷: ۴۸۳). «افشا و کشف دلیل در فرایند دادرسی آمریکا به این معناست که طرفین دعوا از دادگاه می‌خواهند برای گردآوری اطلاعات برای دادرسی اقدام کنند» (السان و محمودی، ۱۳۹۷: ۴۸۳). در آیین دادرسی مدنی فرانسه و آیین دادرسی مدنی فراملی نیز، در راستای لزوم همکاری طرفین دعوا و دادرسی در حل و فصل اختلاف، تکلیف اثبات بر عهده طرفین قرار گرفته و نه فقط مدعی (رستمی چلکاسری و بازیار، ۱۳۹۵: ۱۳۲). امری که در دادرسی کار ایران با توجه به ماده ۸۷ آیین دادرسی کار که ارائه دلایل و مدارک دال بر وجود رابطه کار و میزان مزد و مزایای بالاتر از حداقل قانونی و میزان سابقه کار را فقط بر عهده کارگر قرار داده، تقریباً منتفی است و با توجه به موقعیت ضعیف‌تر کارگر در رابطه کار که موجب تحمیل شرایط بر وی از سوی کارفرما می‌شود و به همین دلیل در بسیاری از موارد از داشتن هرگونه سند یا اماره‌ای به نفع خود و به منظور دفاع از ادعاهای خود محروم می‌گردد، توصیه می‌شود.

در خاتمه به برخی از قواعد خاص تری که در رسیدگی به دعاوی فردی کار در دادگاه‌های این کشور وجود دارد، اشاره می‌شود:

الف) قواعد مرتبط با نمایندگی قانونی؛ اگرچه فرایند قضایی حل اختلاف‌های فردی کار (طرح دعوا در دادگاه) فرایندی سخت و پیچیده است و از این رو برای اغلب کارگران طی این فرایند بدون داشتن نماینده و وکیل، کار دشواری است، ولی کارگران می‌توانند به جای وکیل رسمی از خدمات نمایندگی‌های دفاتر معاضدت حقوقی، اتحادیه‌های کارگری و مراکز کارگری بهره ببرند (Fine, 2007: 351). در این کشور نیز با وجود آزادی‌هایی در انتخاب نماینده، این اختیار همانند ایران مطلق نیست.

ب) دعاوی تجمیعی (گروهی)؛ راه دیگری که برای تسهیل طرح دعاوی فردی کار در حقوق آمریکا وجود دارد، استفاده از سازوکارهای جمعی طرح دعواست که به کارگران متعدد اجازه

می‌دهد تا دعاوی خود را با هم در پرونده‌ای واحد مطرح کنند. به‌طور معمول در مواردی که خواسته یا ارزش آن کم است، کارگر اقدام به طرح دعوا نمی‌کند. برای مثال فرض کنید کارگران کارگاهی فقط کمی بیش از ساعت قانونی کار می‌کنند، ولی در مقابل این اضافه کاری مبلغی دریافت نمی‌کنند. در این موارد معمولاً کارگران از احقاق حق خود صرف‌نظر می‌کنند، زیرا هزینه‌های طرح دعوا در این موارد، بیش از سودش است و کارگر را در معرض اعمال انتقام‌آمیز بعدی کارفرما نیز قرار می‌دهد. از سوی دیگر، کارفرما نیز برخلاف قانون، ثروت بادآورده‌ای را به‌دست می‌آورد. این وضعیت در موارد تعدد خواهان‌ها شدت می‌یابد. به همین دلیل در حقوق آمریکا موضوع طرح دعوی گروهی پیش‌بینی شده است تا ضمن مواجهه با چنین وضعیتی هزینه‌های وارد بر افراد و بودجه عمومی را کاهش دهد (طهماسبی، ۱۳۹۳: ۱۵۳). حداقل سه روش برای طرح دعوی جمعی یا دادخواهی تجمیعی در دادگاه‌های این کشور وجود دارد که عبارت‌اند از ادغام، خروج یا صرف‌نظر کردن از دعوی جمعی و ورود به دعوی جمعی. در روش ادغام دعوی خواهان‌های متعدد که موضوع مشابهی دارند، به‌سادگی در یک پرونده به هم می‌پیوندند. هرچند هر موضوعی به‌صورت جداگانه و با دلایل خاص خودش بررسی می‌شود (Ebisui *et al.*, 2016: 333-334). در روش دوم حضور تمامی اعضای گروه در دعوا مفروض است و آثار و نتایج دعوا شامل حال آنان خواهد بود، مگر اینکه به‌طور صریح و کتبی نارضایتی خود را به دعوا و شمول آثار آن بر خود اعلام کنند. در روش آخر نیز اعضای گروه برای بهره‌مندی از آثار و نتایج دعوا باید از قبل با ثبت‌نام ورود خود به دعوا را اعلام کنند (کاشانی، ۱۳۹۱: ۱۲۹ و ۱۳۰). با توجه به نقش این دعوی در احقاق حقوق کارگران و ایجاد مصونیت برای آنان در مقابل اعمال انتقام‌آمیز بعدی کارفرما و نیز کاهش هزینه‌های حاکمیت در رسیدگی به دعوا، استفاده از این روش و یا روش‌هایی مشابه در حقوق ایران توصیه می‌شود.

نتیجه‌گیری

همچنان‌که ملاحظه شد، رسیدگی قضایی به دعوی فردی کار در ایران توسط مراجعی اداری با ماهیتی سه‌جانبه انجام می‌گیرد، درحالی‌که این رسیدگی در فرانسه توسط دادگاه‌های اختصاصی کار و در ایالات متحده آمریکا توسط دادگاه‌های عمومی و در موارد محدودی توسط آژانس ملی روابط کار انجام می‌گیرد.

در ایران هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف اگرچه ترکیبی سه‌جانبه دارند، نحوه انتخاب نمایندگان کارگران و کارفرمایان در این هیأت‌ها به‌نحوی است که امکان و حق مشارکت تمامی کارگران و کارفرمایان در انتخاب نمایندگانشان را از آنان سلب می‌کند و با اصل سه‌جانبه‌گرایی و لزوم مشارکت ذی‌نفعان در اتخاذ تصمیم هماهنگی کامل ندارد. از سوی دیگر، فقدان قاضی یا

فرد لزوماً آشنا با اصول و مقررات بنیادین حقوقی و مقررات اختصاصی کار در این هیأت‌ها از ایرادات مهم دیگری محسوب می‌شود که به ترکیب اعضای این مراجع وارد است. این در حالی است که فرانسه در این بین راهی میانه‌تر را انتخاب کرده است. این کشور با اختصاص دادگاه‌های کار به مرحله بدوی رسیدگی و ترکیبی مشتمل بر نمایندگان کارگران و کارفرمایان که توسط سازمان‌های کارگری و کارفرمایی انتخاب می‌شوند و البته قابل تکمیل با قضاات حرفه‌ای نیز است، ضمن توجه به مسائل صنفی، حق طرفین برای برخورداری از رسیدگی عادلانه و منصفانه توسط مراجع قضایی را محترم‌تر شمرده است. رسیدگی پژوهشی و فرجامی توسط قضاات حرفه‌ای و در داخل نظام قضایی این کشور نیز منصفانه بودن این رسیدگی را تقویت می‌کند. اگرچه همچنان که ملاحظه شد، نظام رسیدگی در دادگاه‌های کار این کشور نیز با انتقادهایی همراه است.

با توجه به مقدمات فوق اصلاح ترکیب اعضای مراجع حل اختلاف کار به شرح زیر پیشنهاد می‌شود: یکم آنکه، در این ترکیب ریاست جلسات بر عهده قضاتی باشد که متخصص حقوق کارند و آموزش‌های تخصصی لازم را در خصوص مبانی اجتماعی، سیاسی و اقتصادی روابط کار دیده‌اند؛ دوم آنکه، امکان مشارکت تمامی کارگران و کارفرمایان در انتخاب نمایندگانشان فراهم شود. در بحث مقررات نیز به برخی ابداعات موجود در آیین دادرسی کار ایران پرداخته شده و اصول و مقررات خاص هر سه کشور بررسی شد. با توجه به بررسی‌های به‌عمل‌آمده ایراداتی در آیین دادرسی کار دیده می‌شود که اصلاحات زیر مورد پیشنهاد است:

آزادی مطلق استفاده از نمایندگان غیر از وکلای رسمی دادگستری در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف نیازمند اصلاح است و بهتر است از راهکارهایی مشابه دو کشور فرانسه و ایالات متحده آمریکا در این خصوص استفاده شود. برای مثال امکان استفاده از خدمات نمایندگان تشکلات کارگری و کارفرمایی؛ بستگان نسبی یا سببی طرفین و نظایر اینها. دعاوی تجمیعی که از قواعد خاص حاکم بر دادرسی در ایالات متحده آمریکا است، از جمله مواردی است که به‌کارگیری آنها در نظام رسیدگی به دعاوی فردی کار در ایران توصیه می‌شود. پیشنهاد می‌شود در راستای لزوم همکاری طرفین دعوا و دادرسی در حل و فصل اختلاف و جبران نبود تعادل لازم بین طرفین رابطه کار، ماده ۸۷ آ.د.ک اصلاح شود و تکلیف اثبات بر عهده طرفین و نه فقط مدعی قرار گیرد.

در پایان پیشنهاد می‌شود نقش هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف در رسیدگی و حل و فصل دعاوی فردی کار همانند فرانسه و ایالات متحده آمریکا - نسبت به دعاوی مدنی - فعال‌تر و پررنگ‌تر شود.

منابع

۱. فارسی

الف) کتاب‌ها

۱. اکبری، احسان (۱۳۹۹)، *آسیب‌شناسی دادرسی کار در نظام حقوقی ایران*، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۲. شمس، عبدالله (۱۳۸۱)، *آیین دادرسی مدنی*، ج ۱، چ سوم، تهران: میزان.
۳. قبادی، حسین (۱۳۹۳)، *آیین دادرسی کار*، تهران: جنگل.
۴. کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۳)، *اعتبار امر قضاوت‌شده در دعوی مدنی*، تهران: میزان.
۵. کریمی، عباس؛ پرتو، حمیدرضا (۱۳۹۸)، *آیین دادرسی مدنی*، ج ۱، تهران: دادگستر.
۶. کریمی، عباس (۱۳۹۶)، *دله اثبات دعوا*، تهران: میزان.
۷. محسنی، حسن (مترجم) (۱۳۹۳)، *آیین دادرسی مدنی فرانسه*، ج ۱، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۸. ----- (۱۳۹۴)، *آیین دادرسی مدنی فرانسه*، ج ۲، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۹. نهرینی، فریدون (۱۳۹۳)، *آیین دادرسی مدنی (مراجع قضایی و غیرقضایی و حدود صلاحیت آنها)*، ج ۱، تهران: میزان.
۱۰. هداوند، مهدی؛ آقای طوق، مسلم (۱۳۹۴)، *دادگاه‌های اختصاصی اداری در پرتو اصول و آیین‌های دادرسی منصفانه (حقوق ایران و مطالعه تطبیقی)*، تهران: خرسندی.

ب) مقالات

۱۱. ابدی، سعیدرضا؛ آگاه، وحید (۱۳۸۹)، «نظام حداقل مزد در حقوق کار ایران و ایالات متحده آمریکا»، *مجله تحقیقات حقوقی*، دوره ۱۳، ش ۵۲، پاییز و زمستان، ص ۲۴۶-۱۸۳.
۱۲. ابدی، سعیدرضا؛ ادیسیان، حامد (۱۳۹۵)، «مطالعه‌ای تطبیقی در ساختار و نظام دادرسی کار ایران و برخی کشورهای اروپایی»، *مجله مطالعات حقوق تطبیقی*، دوره ۷، ش ۲، پاییز، ص ۴۰۳-۳۸۵.
۱۳. السان، مصطفی؛ محمودی نصیبه (۱۳۹۷)، «مطالعه تطبیقی اصل تغییرناپذیری دعوی حقوقی در حقوق ایران و آمریکا»، *مجله مطالعات حقوق تطبیقی*، دوره ۹، ش ۲، پاییز و زمستان، ص ۴۹۱-۴۷۳.
۱۴. امیری، محسن؛ ویژه، محمدرضا (۱۳۹۳)، «اصول بنیادین ناظر بر تضمین استقلال قضایی در نظام حقوق ایران با نگاهی به حقوق فرانسه»، *مجله پژوهش‌های حقوق تطبیقی*، دوره ۱۸، ش ۳، پاییز، ص ۲۶-۱.

۱۵. بادینی، حسن؛ داوودی بیرق، حسن (۱۳۹۴)، «مسئولیت مدنی کارگر در مقابل کارفرما»، *فصلنامه تحقیقات حقوقی*، دوره ۱۸، ش ۷۲، ص ۲۰۰-۱۷۷.
۱۶. رستمی، ولی؛ اکبری، احسان (۱۳۹۹)، «جستاری در آسیب‌شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران»، *فصلنامه مطالعات حقوق عمومی*، دوره ۵۰، ش ۱، ص ۹۸-۷۹.
۱۷. رستمی چلکاسری، عبادالله؛ بازاریار، متین (۱۳۹۵)، «نظریه همکاری طرفین دعوا و دادرسی در حل و فصل اختلاف»، *مجله مطالعات حقوق تطبیقی*، دوره ۷، ش ۱، بهار و تابستان، ص ۱۲۳-۱۳۹.
۱۸. طهماسبی، علی (۱۳۹۳)، «مطالعه تطبیقی شرایط دعاوی گروهی در حقوق آمریکا و کانادا؛ آموزه برای حقوق ایران»، *مجله پژوهش‌های حقوق تطبیقی*، دوره ۱۸، ش ۳، ص ۱۷۵-۱۵۳.
۱۹. کاشانی، جواد (۱۳۹۱)، «دعاوی گروه: پاسخی به ضرورت ایجاد تعادل میان قواعد اولیه و ثانویه در سیستم حقوقی»، *نشریه پژوهش حقوق عمومی*، ش ۳۷، تابستان، ص ۱۴۶-۱۲۱.
۲۰. کریمی، عباس؛ پوراستاد، مجید (۱۳۸۵)، «استجواب در دعاوی مدنی»، *مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی*، دوره ۷۴، ش ۰، زمستان، ص ۳۴۷-۲۹۷.
۲۱. کریمی، عباس؛ محسنی، حسن (۱۳۹۰)، «اصل آزادی دفاع در دادرسی مدنی»، *مجله پژوهشنامه حقوقی*، دوره ۲، ش ۱، ص ۱۰۹-۹۳.
۲۲. کریمی، عباس (۱۳۸۶)، «تبیین منطقی دلیل قضایی»، *فصلنامه حقوق*، *مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی*، دوره ۳۷، ش ۴، ص ۲۰۳-۱۹۱.
۲۳. محسنی، حسن (۱۳۹۱)، «مفهوم مرجع قضایی در نظام قضایی کشور»، *مجله حقوقی د/دگستری*، دوره ۷۶، ش ۷۹، ص ۱۲۳-۹۹.
۲۴. ----- (۱۳۹۹)، *مزد کوتاهی در پرداخت مزد (نقدی بر رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷ هیأت عمومی دیوان عالی کشور)*، *فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی*، دوره ۵۰، ش ۱، ص ۱۸۸-۱۷۱.

۲. انگلیسی

A) Books

1. Ebisui, Ebisui; Cooney, Sean & Fenwick, Colin (2016), *Resolving Individual Labor Dispute (A comparative overview)*, First edition, Geneva: International Labor Office ·ILO
2. *Labor Dispute Systems, Guidelines for improved performance* (2013), First edition, International training center, ILO, Geneva.

B) Articles

3. Budd, John & Colvin, Alexandre (2008), "Improved metrics for workplace dispute resolution procedure: Efficiency, equity and voice", *Industrial Relation*, Vol.47, No. 3, pp. 460-479.
4. Colvin, Alexandre (2012), "American workplace dispute resolution in the individual rights era", *International Journal of Human Resource Management*, Vol.23, No. 3, pp. 459-475.
5. Epstein, Richard A (1984), "*In Defense of the Contract at Will*", 51 *The University of Chicago Law Review* 974, pp.946-982.
6. Eugene K. Connors, Brooke Bashore-Smith (1991), "Employment Dispute Resolution in the United States: An Overview", *Canada-United States Law Journal*, Vol.12, Issue 2, pp.318- 335.
7. Fine, Jinc (2007), "A marriage made in heaven? Mismatches and misunderstandings between worker centers and unions", *British Journal of Industrial Relations*, Vol.45, No.2, pp.335-360.
8. Sargos, M. Pierre (2004), "Do we need labor courts?", Budapest: Twelfth Meeting of European Labor Court Judges.

٣. اينترنتی

1. <https://www.inc.com>. 2019/10/26
2. <https://www.nlr.gov>. 2019/10/26