

دادرسی کار در ایران و پیشنهادهائی برای اصلاح آن

دادرسی کار در ایران دارای نواقص زیادی است که دفع آنها از مهمترین اقداماتی خواهد بود که میتوان برای پیشرفت حقوق کار در ایران بعمل آورد. مقاله زیر پس از تشریح کلی اصول این دادرسی، نواقص سازمان دادرسی کار ایران را آشکار ساخته و پیشنهادهائی را در زمینه اصلاح آن ارائه میدارد.

۱- اختلافات انفرادی و اختلافات دسته جمعی کار

اختلافات انفرادی کار ناشی از قرارداد کار است که کارگر و کارفرما را در مورد مسائلی مانند مزد و اخراج کارگر و غیره در مقابل هم قرار میدهد. ماهیت این اختلافات حقوقی مربوط به مسائلی است که قوانین و مقررات تکلیف آنها را معین نمیکند. بنابراین رسیدگی بآنها در صلاحیت مراجع قضائی است. اختلافات دسته جمعی کار، که احتیاج به تعویض جامع تر از آنچه بوسیله تبصره ماده ۵ قانون کار ایران بعمل آورده شده است دارد، ناشی از تصادم گروههای اجتماعی است و برخلاف اختلافات انفرادی کار بندرت ماهیت حقوقی پیدا میکنند. اگر این اختلافات مربوط به تفسیر و ارزیابی مقررات موجود باشد، ارجاع آن، نتیجتاً، بمراجع قضائی طبیعی بنظر میرسد.

ولی مأخذ این اختلافات، بیشتر اوقات، مربوط به تمایل یک گروه برای تغییر مقررات موجود است (مثال: هنگامیکه کارگران درخواست افزایش مزد خود را دارند)، و در این موقع هیچگونه راه حلی که مبتنی بر اعمال مقررات یا رسیدگی بوسیله دادگاهها باشد وجود ندارد.

در حقیقت، مانع ایجاد طرق رسیدگی مؤثر در این مورد، ماهیت غیر دادگاهی امر

است که باسازش و توافق، بهتر میتوان به حل آن نائل آمد.

در بعضی کشورها تمیز بین اختلافات انفرادی و اختلافات دسته جمعی کار را بصورت اختلافات اقتصادی و اختلافات حقوقی توجیه میکنند (مثال: آلمان). حقوق بعضی از کشورها نیز باین تمایز مبادرت نکرده است (مثال: کشورهای انگلوسا کسون).

۲- مراجع رسیدگی باختلافات انفرادی کار

در لزوم ایجاد مراجعی که کارگر بتواند در موارد اختلاف با کارفرمای خود از آن مراجع درخواست رسیدگی کند هیچگونه تردیدی نیست. این امر حالت ناتوانی کارگر را در مقابل کارفرما تعدیل میکند. در حقیقت کارفرما با استفاده از وسائل مانع اخراج کارگر یا خودداری از پرداخت مزد یا غرامتی که خود را در مورد آن مدیون نمیداند، در وضعی نیرومند قرار داشته و کمتر ممکن است که علیه کارگر خود اقامه دعوی کند.

حقوق مقایسه، دو تکنیک مختلف را در زمینه دادرسی کار ب ما ارائه میدهد: الف - تکنیک قضائی. - این تکنیک به کارگر اجازه میدهد که در یک دادگاه عادی، یا در یک دادگاه کار، علیه کارفرمای خود اقامه دعوی کند (مثال: ایتالیا و آلمان). ترکیب دادگاه کار نامبرده ممکن است به شکلهای مختلف باشد (قضات حرفه‌ای، قضات انتخابی بوسیله کارگران و کارفرمایان، قضات حرفه‌ای باتفاق قضات انتخابی) وجه مشترک تمام دادگاههای کار اینست که همه آنها جزئی از سازمان قضائی کشور هستند.

ب - تکنیک «حرفه‌ای». - این تکنیک در کشورهای انگلوسا کسون بکار میرود. در کشورهای نامبرده اختلاف بوسیله سازمانهای سندیکائی کارگران و در سطح کارگاه حل میشود. در صورتیکه این امر با شکال برخورد کند، در سطح بالاتر ولی باز هم در حدود موازین حرفه‌ای باختلافات رسیدگی میشود (Grievance procedure)

۳- شرایط رسیدگی باختلافات انفرادی کار

اختلافات انفرادی کار، که در حال حاضر بیشتر مبتلا به ماست، ممکن است

بوسیله دادگاههای اختصاصی یادادگاههای عمومی قطع و فصل شود. ولی درهرحال دوشروط اساسی ذیل برای اینکارلازم است:

- ۱- امردادرسی، درنهایت سرعت و باحداقل هزینه و تشریفات انجام پذیرد.
 - ۲- دادرسان درکار خود تخصص داشته باشند.
- مورد اول احتیاج به توضیح زیادی ندارد. موارد اختلاف کارگر با کارفرمای خود ممکن است برای او جنبه حیاتی و فوری داشته باشد (مثال: اختلاف درمورد مزد، اخراج، مرخصی وغیره)، و وی نمیتواند مدت زیادی برای دادرسی معطل شود. استطاعت انجام مخارجی را هم برای آن ندارد. چون مقصود ازاین دادرسی بیشتر حمایت کارگر که طرف ضعیف دعوی است میباشد، تسهیلات نامبرده بایستی برای وی فراهم شود.

مورد دوم که موضوع تخصص دادرسان است از مهمترین موضوعاتی است که بخصوص درکشورما، باید مورد توجه قرارگیرد. حقوق کار رشته خاصی از حقوق است که دادرسان باید قسم مخصوص آنرا دارا باشند تا بتوانند احکام خود را به بهترین وجهی صادرکنند. درغیراینصورت نتیجه مطلوب بدست نخواهدآمد.

۴- مراجع دادرسی کار درایران و نقایص آن

مراجع دادرسی کار درایران شوراهای کارگاه و هیئت های حل اختلاف هستند (مواد ۳۸ تا ۴۴ قانون کار ۱۳۳۷). این مراجع را از نظر ماهیت بهیچ نوع دادگاهی نمیتوان تشبیه کرد. آنها دادگاههای اختصاصی بمعنای واقعی نیستند زیرا خارج از حیطه نفوذ و مراقبت قوه قضائیه کشور انجام وظیفه میکنند، وبعلاوه درامر دادرسی تحت تأثیر و نفوذ نمایندگان قوه مجریه قراردارند. حتی میتوان گفت که امردادرسی در آنها بعنونه نمایندگان قوه مجریه نهاده شده است. دخالت رئیس دادگستری شهرستان بعنوان عضو هیئت حل اختلاف، تغییری درماهیت امرنمیدهد. مراجع مزبور باید باختلافات ناشی ازاجرای مقررات قانون کار و قرارداد کار و قرار داد کارآموزی

رسیدگی کنند (ماده ۳۷ ق.ک.)، و حل این اختلافات ممکن است اظهار نظر در مسائل پیچیده و مشکل حقوقی را ایجاب کند.

ارجاع اسر دادرسی مربوط باختلافات حقوق خصوصی به نمایندگان قوه مجریه، بدون تردید، باعث سوء ظن و عدم اعتماد طرفین دعوی نسبت بدستگاه دادرسی خواهد گردید. برای کارفرمایان این توهم حاصل میگردد که کارگر مورد حمایت مطلق و بدون شرط دولت است. کارگر نیز که می‌پندارد دولت او را حمایت کرده و در مراجع نامبرده بطور حتم حق را باو خواهند داد، بخصوص باوضع روحی و تربیتی خاصی که این طبقه دارد، اگر رأبی علیه او صادر شود خشمگین و بدبین خواهد شد و خود را مورد ظلم و اجحاف خواهد دید. و علت بدبینی که هم از طرف طبقه کارگر و هم از طرف طبقه کارفرما امروزه نسبت باین مراجع ابراز میشود، همین است.

عدم تجرع اعضای مراجع فوق‌الذکر در مسائل مربوط بحقوق کار مهمترین نقص دادرسی کار در ایران است. اگر کسانی که در شوراهای کارگاه هیئت‌های حل اختلاف امر قضاوت را بعهده دارند تجرع لازم را در کار خود داشتند میتوانستند، با تفسیرهای قضائی که از مواد قانون بعمل می‌آوردند، بسیاری از نقایص آنرا برطرف سازند. بدون شک، شوراهای کارگاه در حل مسائل غامض مربوط به حقوق کارعاجز خواهند بود. در مورد هیئت‌های حل اختلاف، اگرچه وضع مانند شوراهای کارگاه نیست، ولی صلاحیت اینان نیز برای اظهار نظر در موضوعات دقیق مربوط بحقوق کار، و عبارت دیگر، بعمل آوردن تفسیرهای قضائی بمعنای واقعی مورد تردید است.

۵- اصلاح دادرسی کار در ایران در چارچوب سازمان فعلی آن

همانگونه که توضیح دادیم دادرسی کار ما باوضع کنونی دارای نقایص زیادی است. با توجه باینکه ایجاد یک سیستم دادرسی اختصاصی بمعنای واقعی، بسیار مشکل است، و ارجاع دعاوی مربوط به کار بدادگاههای عادی، بعلت ناآشنا بودن قضات با این نوع دعاوی، و همچنین از نظر اینکه این اسر بار مسئولیت آنان رابطرزی

غیرقابل تحمل سنگین خواهد ساخت، نتیجه مطلوب را نخواهد داد، شاید این فکر پیش بیاید که اصلاحاتی در دادرسی فعلی بعمل آورده شده و تا آنجا که ممکن است نقایص موجود برطرف گردد. انجام این اصلاحات بدو طریق امکان پذیر خواهد بود.

طریقه اول، که ساده‌ترین طریقه است، عبارت از این خواهد بود که مراجع فعلی همانطوریکه هست نگاهداشته شود، ولی نمایندگان وزارت کار در شوراهای کارگاه اطلاعات لازم حقوقی را برای انجام وظیفه‌ای که بآنها محول گردیده است کسب کنند و کوشش بعمل آید که شورای کارگاه در تمام کارگاهها تشکیل شود. هیئت‌های حل اختلاف نیز، تا آنجا که ممکن است، در تمام شهرستانها تشکیل شوند. نمایندگان کارگر و کارفرما را بایستی تحت آموزش حقوقی که درخور فهم و ادراک آنان باشد قرارداد. از احکام مهمی که صادر گردیده است بایستی مجموعه‌ای فراهم شود که مورد استفاده کلیه شوراهای کارگاه و هیئت‌های حل اختلاف قرار گیرد. طریقه دوم که تغییرات بیشتری را ایجاب میکند عبارت از این است که اولاً مراجعی هم‌سطح شوراهای کارگاه صنفی، خارج از کارگاهها با مشخصات ذیل ایجاد گردد:

الف -. برای هر حرفه و صنعت، برحسب لزوم، تعدادی از این مراجع که متخصص در امور مربوط به حرفه و صنعت خود باشند و مرجعی هم برای کارگرانی که فاقد مرجع مخصوص به حرفه و صنعت خود هستند تشکیل شود.

ب -. ترکیب این مراجع عبارت باشد از یک نفر نماینده کارفرما که بوسیله سندیکاهای حائز اکثریت تعیین شوند. نماینده وزارت کار نقش مشاور را داشته و فقط در مواردیکه عمل این مرجع از نظر صدور رأی، بن‌بست رسیده باشد در رأی شرکت کند.

ج -. حدود صلاحیت این مراجع تعیین شود، بطوریکه در دعاوی جزئی و کوچک صلاحیت مرجع نهائی (Deruier ressort) را دارا باشند و مشخصات دعاوی

که قابل احاله بدادگاه بالاتر هستند، چه از نظر رقم مورد دعوی و چه از نظر مسائل حقوقی مهمی که در آن مطرح می‌باشد، تعیین گردد.

ثانیاً، تعداد اعضای هیئت‌های حل اختلاف به ۳ نفر که عبارت از رئیس اداره کارورئیس دادگستری شهرستان، ۲ نفر نماینده کارگران و ۳ نفر نماینده کارفرمایان باشد، تقلیل داده شود. لازم به تذکر نیست که کلیه اعضای این مراجع باید تحت تعلیمات حقوقی لازم برای امر خطیری که بعهدہ دارند قرار داده شوند.

۶- اصلاح دادرسی کار در ایران با دگرگون ساختن کامل سازمان فعلی آن

ایجاد یک سیستم دادرسی اختصاصی بطور کلی از نظر عدم دسترسی به قضاتی که صلاحیت قضاوت در دادگاههای مربوطه را دارا باشند، و همچنین از نظر مخارجی که به بودجه یک کشور بوده و قضات آن حرفه‌ای باشند بقدری مشکل بنظر میرسد که جز بایک برنامه طویل‌المدت امکان پذیر نخواهد بود. یکی از مهمترین اشکالات این امر عدم آشنائی حقوقدانان ما به مسائل مربوط به «حقوق اجتماعی» (Droit social) منجمله حقوق کار است. برای رفع این اشکال آموزش قضاتی که برای قضاوت در این دادگاهها انتخاب خواهند شد امری ضروری و غیرقابل اجتناب می‌باشد. برای اینکار ایجاد یک انستیتوی «حقوق اجتماعی» (Institut de Droit social) در ایران لازم است که در عین انجام تحقیقات در زمینه حقوق کار و حقوق تأمین اجتماعی دوره‌های آموزشی مختلفی را نیز در این زمینه تشکیل دهد. اشخاص باصلاحیت برای کار در این انستیتو به تدریج و از روی برنامه فراهم خواهند شد. همکاری بین دانشگاه و وزارت کار در این مورد دارای نهایت لزوم است. حقوق کار و حقوق تأمین اجتماعی، دورشته جدید و مهم حقوق، باید در دانشگاههای تهران مورد توجهی که درخور آنهاست قرار گیرند. این دو رشته باید بطور عمیق و بطرزیکه جلب علاقه دانشجویان را بنمایند در دانشگاههای ما تدریس شوند. این جلب علاقه باید به نحوی باشد که دانشجویان بطیب خاطر رساله‌های خود را از موضوعات مربوط بانها انتخاب

کنند. جنبه‌های عمیق اقتصادی و اجتماعی حقوق کار و حقوق تأمین اجتماعی آنها را از حالت خشک و منجمد سایر رشته‌های حقوق بیرون می‌آورد و اگر بصورتی مناسب عرضه شوند توجه دانشجویان را باسانی جلب خواهند کرد.

در سیستم دادرسی اختصاصی که فوقاً ذکر شد، میتوان برای کلیه مراحل دادرسی دادگاههای مرکب از قضات حرفه‌ای و نمایندگان کارگر و کارفرما تشکیل داد، و یک دادگاه عالی نیز با همین ترکیب بوجود آورد.

قضات این دادگاهها بایستی از استقلال قضائی برخوردار باشند و مانعی ندارد که از نظر اداری این دادگاهها زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی قرار داده شوند.

در سیستم دادرسی جدید، همچنین ممکن است دادگاههای اختصاصی فقط برای مرحله اول دادرسی ایجاد شده و سایر مراحل دادرسی به دادگاههای عمومی محول گردد. بدین نحو که دادگاههای اختصاصی که مرکب از یک قاضی حرفه‌ای و یک نفر نماینده کارگر و یک نفر نماینده کارفرما باشد تشکیل شود. نمایندگان کارگر و کارفرما با همکاری وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت دادگستری انتخاب شوند. قاضی نقش مشاور را داشته و امر قضاوت به نمایندگان کارگر و کارفرما واگذار گردد. البته هنگامیکه امر صدور رأی در بن بست قرار گیرد قاضی بار رأی خود که قاطع خواهد بود در آن دخالت خواهد کرد. از این دادگاهها بقدر کافی و برای هر حرفه و صنعت بطور جداگانه تشکیل شود. دادگاهی نیز مخصوص کارگرانی باشد که دادگاه خاصی را دارا نیستند؛ همچنین میتوان این دادگاهها را بطور کلی بصورت دادگاههایی که مربوط به همه صنایع و حرفه‌ها باشند تشکیل داد. ولی این امر اشکالات بیشتری در بر خواهد داشت. تشریفات دادرسی و هزینه‌های آن بایستی بحد اقل تقلیل داده شود. نمایندگان کارگر و کارفرما را که برای قضاوت در این دادگاهها انتخاب میشوند باید با دادن تعلیمات لازم، برای این کار خطیر آماده کرد.

برای دادرسی در مراحل بالاتر، میتوان از دادگاههای استان استفاده کرد.

ولی باید شبیه خاصی از آن با اسم شعبه «امور اجتماعی» تشکیل شود که قضات آن

متخصص در امر قضاوت راجع باین امور باشند. چنین شعبه‌ای نیز میتوان به شعب دیوان کشور برای مسائل مربوط به حقوق کار و حقوق تأمین اجتماعی اضافه کرد. اشکال مهم دیگری که در این راه پیش می‌آید آنستکه قضات متبحر و با سابقه ما، باشم حقوقی خود که غالباً در حقوق مدنی پرورش یافته است، چگونه خواهند توانست مسائل تازه به «حقوق اجتماعی» را مورد قضاوت قرار دهند. باید امیدوار بود که این اشکال نیز به نوبه خود بتدریج برطرف خواهد گردید. قدر مسلم آنستکه، اگر سیستم دادرسی کار فعلی باید اصلاح شود، چه بهتر که این اصلاح روی اصول صحیح و بادوراندیشی کامل انجام گیرد.

۷- ایجاد مراجع قضائی که با احکام دقیق خود بتوانند رویه قضائی به معنی وبه اهمیت واقعی خود برای حقوق کار جوان تشکیل دهند

تحقق بخشیدن بآنچه که در بالا گفته شد بقدری مشکل و بعید الوصول به نظر میرسد که سخنان ما ممکن است سیالغه آمیز جلوه کند. ولی این فقط ظاهر امر است. باتعمق در این مسئله میتوان استنباط کرد که در هر حال، این راهی است که ما در پیش داریم و بطور قطع، دیر یا زود، باید بسوی آن گام برداریم. صنعتی شدن کشور ما که نتیجه مستقیم آن افزایش سریع تعداد کارگران و پیدایش کلیه پدیده‌های مربوط بانان دریک اقتصاد صنعتی است ایجاد یک حقوق کار عمیق و سهم را الزام مینماید. روی این اصل، ما باید حقوق کار خود را، که در مراحل اولیه وجود خود روی بنیانی متزلزل باضعف و سستی گام بر میدارد، بر اساسی محکم و نوینا نهیم. لازمه چنین حقوقی آنستکه به اختلافات بین کارگران و کارفرمایان، که متنوع و تعداد آن بموازات افزایش سریع تعداد کارگران و رشد آنان افزایش خواهد یافت، طبق اصول و تکنیکهای صحیح و اصیل حقوقی و قضائی رسیدگی شود تا قضاوت صالح بتوانند با احکام دقیق خود به کمک قوانین ما آمده و حقوق کار جوان ما را بتدریج به حقوقی وسیع و غنی مبدل سازند.