

برخی نوآوری‌ها و ضعف‌های مقررات آیین دادرسی کار

حسن محسنی*

دانشیار گروه حقوق خصوصی و اسلامی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران

فاطمه رحمتی

دانش‌آموخته دکتری حقوق خصوصی دانشگاه تهران (پردیس البرز)

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۷/۱۹ - تاریخ تصویب: ۱۳۹۹/۱۱/۴)

چکیده

خاص بودن رابطه کارگر و کارفرما با توجه به برتری موقعیت کارفرما و وابستگی معیشت کارگر به کار، تدوین مقررات خاص حاکم بر دعاوی بین کارگران و کارفرمایان را بایسته کرده است. در این زمینه، ماده ۱۶۴ قانون کار نیز تدوین مقررات خاص حاکم بر نحوه تشکیل جلسات مراجع رسیدگی‌کننده به این دعاوی (هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف) را بر عهده شورای عالی کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قرار داده است و مهم‌ترین مقررات فعلی ناظر بر رسیدگی به دعاوی فردی کار در این مراجع، «آیین دادرسی کار» است. این آیین‌نامه که در سال ۱۳۹۱ به تأیید شورای عالی کار رسیده و تصویب شده است، با وجود شباهت‌هایی که با قانون آیین دادرسی مدنی دارد، دربردارنده اصول و مقررات خاصی است که از نوآوری‌های این آیین‌نامه محسوب می‌شود و شناخت آن برای ترویج خدمات حقوقی ضرورت دارد.

واژگان کلیدی

اثبات، اصول دادرسی کار، دلیل، صلاحیت، هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف.

Email: hmohseny@ut.ac.ir

*نویسنده مسئول

DOI: 10.22059/JLQ.2021.311002.1007450

این مقاله برگرفته از رساله دکتری همکارم در این نوشته، خانم فاطمه رحمتی است به راهنمایی دکتر عباس کریمی و مشاوره دکتر حسن بادینی و اینجانب در پردیس البرز دانشگاه تهران دفاع شده است.

۱. مقدمه

رابطه کارگر و کارفرما از جمله روابط خاص است؛ از یک سو این رابطه با معیشت کارگر ارتباط می‌یابد؛ زیرا صرف‌نظر از اینکه کار، پاسخگوی بسیاری از نیازهای آدمی نظیر نیاز به خودشکوفایی، تحقق خویش و کسب هویت اجتماعی است، بی‌شک، در اغلب موارد تنها راه گذران زندگی کارگر است. از سوی دیگر، برخلاف بیشتر روابط، رابطه بین کارگر و کارفرما رابطه‌ای برابر و متوازن نیست. در بیشتر موارد این برتری اجتماعی، اقتصادی یا تخصصی کارفرماست که با روش‌های مختلف بر کارگر تحمیل می‌شود و قرارداد طرفین را به قراردادی الحاقی نزدیک می‌کند. ارتباط تنگاتنگ کار و معیشت کارگر و موقعیت ضعیف‌تر وی، به رابطه کار اهمیت خاص و متمایزی نسبت به سایر روابط می‌بخشد که مستلزم توجه بیشتر هم در حفظ این رابطه و هم در رسیدگی به دعاوی مربوط به آن است.

به دلیل همین ماهیت خاص اختلافات و دعاوی بین کارگر و کارفرماست که حل و فصل آنها باید متفاوت از سایر اختلافات و دعاوی مدنی باشد و از اصول و مقررات جداگانه‌ای تبعیت کند. دادرسی کار در ایران نیز از این قاعده مستثنا نیست و از آیین دادرسی خاص خود بهره‌مند است. 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. در این زمینه اولین بار با تصویب قانون کار و حتی قبل از لازم‌الاجرا شدن آن یعنی در تاریخ ۱۳۶۹/۱۲/۱۲ آیین‌نامه‌های چگونگی تشکیل جلسات و نحوه رسیدگی هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف به تصویب رسید. این آیین‌نامه‌ها هریک مشتمل بر ۱۰ ماده بودند که تقریباً جز در موارد بسیار مختصر جوابگوی هیچ‌یک از مسائل مربوط به دادرسی کار نبودند و عملاً این سلیقه اعضای مراجع حل اختلاف کار بود که در رسیدگی‌ها حاکم می‌شد (فبادی، ۱۳۹۲: ۱۷). به‌منظور بهبود اوضاع و کاهش خلأهای قانونی موجود، آیین‌نامه دیگری با عنوان «آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار» مشتمل بر ۴۳ ماده و ۲۶ تبصره در تاریخ ۱۳۸۰/۱۰/۳ به تصویب رسید و جایگزین آیین‌نامه‌های قبلی شد. اگرچه این آیین‌نامه نسبت به آیین‌نامه‌های قبلی مفصل‌تر بود، همچنان از خلأهای بسیاری رنج می‌برد؛ البته این آیین‌نامه با تقریر ماده ۴۳ که تمام مواردی را که در این آیین‌نامه پیش‌بینی نشده بود مطابق مقررات قانون آیین دادرسی مدنی می‌دانست، عملاً رسیدگی در مراجع حل اختلاف کار را جز در موارد بسیار محدود تابع مقررات قانون آیین دادرسی مدنی قرار داده بود. در سال ۱۳۹۱ (۱۳۹۱/۱۱/۰۷) آیین‌نامه دیگری با عنوان «آیین دادرسی کار» مشتمل بر ۱۱۶ ماده به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسید که از تاریخ ۱۳۹۲/۱/۱ لازم‌الاجرا و جایگزین آیین

رسیدگی مصوب ۱۳۸۰ شد. در ۱۳۹۸/۰۱/۰۵ نیز فصلی (فصل دوازدهم) در خصوص دادرسی الکترونیکی به این آیین‌نامه الحاق شد و در حال حاضر این آیین‌نامه با ۱۳۵ ماده لازم‌الاجراست. این نوشتار در پی آن است تا با نگاهی بی‌طرفانه به بررسی نقاط قوت و ضعف این آیین‌نامه بپردازد و پیشنهادهایی را به منظور بهبود آن ارائه کند. بدین منظور، ابتدا نوآوری‌های این آیین‌نامه ضمن مباحثی تحلیلی، انتقادی بررسی و پس از آن به ضعف‌های احتمالی آن اشاره می‌شود.

۲. نوآوری‌های آیین دادرسی کار

نوآوری‌های آیین دادرسی کار را می‌توان به ۹ بخش کلی تقسیم کرد که در ادامه بررسی می‌شود. شایان ذکر است مراد از نوآوری در این مقاله، نوآوری‌های این آیین‌نامه نسبت به قانون آیین دادرسی مدنی است؛ هرچند جز در سه مورد الف) صلاحیت هیأت تشخیص با توجه به آخرین محل کار کارگر و آخرین کارگاه در صورت مأموریت کارگر؛ ب) پذیرش نمایندگی اشخاص حقیقی علاوه بر وکلای رسمی دادگستری و ج) قواعد مربوط به محدوده صلاحیت هیأت حل اختلاف در تجدیدنظرخواهی، تمامی مواردی که در ادامه می‌آید، نوآوری‌های آیین دادرسی کار نسبت به آیین‌نامه قبلی نیز محسوب می‌شود، زیرا آیین‌نامه قبلی نسبت به تمامی این موارد ساکت بوده است.

۲.۱. قواعد مربوط به تعیین صلاحیت محلی

با توجه به ماده ۱۵۷ قانون کار و ماده ۲ آیین دادرسی کار رسیدگی به دعاوی فردی بین کارآموز یا کارگر و کارفرما که ناشی از اجرای قانون کار، مقررات تبعی آن قانون، عرف، قراردادهای کار و کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های جمعی کار باشد، در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف قرار دارد. پس از تشخیص این امر که رسیدگی به دعوی در صلاحیت ذاتی این هیأت‌ها قرار دارد، باید مشخص کرد که دعوا در کدام هیأت (هیأت تشخیص کدام یک از نقاط ایران) باید اقامه شود. در این خصوص آیین دادرسی کار یک قاعده عمومی به عنوان اصل وضع و سپس استثنائات وارده را تعیین کرده است.

۲.۱.۱. اصل صلاحیت هیأت تشخیص با توجه به آخرین محل کار کارگر

برخلاف آیین دادرسی مدنی که محل اقامت خواننده را محل اقامه دعوا می‌داند، با توجه به ماده ۱۰ آیین دادرسی کار محلی که آخرین کارگاه کارگر در آن واقع است، محل اقامه دعواست. باید توجه داشت که با توجه به ماده ۴ قانون کار کارگاه به محلی اطلاق می‌شود که کارگر در

آنجا کار می‌کند. این حکم در تبصره ۲ ماده ۳ آیین‌نامه رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار مصوب ۱۳۸۰ نیز به‌عنوان حکمی خاص نسبت به قانون آیین دادرسی مدنی آمده بود.

فایده اصلی وضع این قاعده را می‌توان تسهیل دسترسی به مدارک اثبات ادعای طرفین دعوا و به‌ویژه کارگر دانست. وضعیت نابرابر کارگر و کارفرما و موقعیت ضعیف‌تر کارگر در برابر کارفرما موجب می‌شود که در بسیاری مواقع، وی از داشتن مدارک مثبت ادعای خود محروم باشد. در این مواقع از اصلی‌ترین دلایل کارگر برای اثبات ادعاهای خود، نتایج حاصل از تحقیق محلی و بازرسی کارگاه توسط مأموران تحقیق و بازرسان کار است. بنابراین چنانچه محل اقامه دعوا در محدوده محل کار کارگر باشد، انجام این قبیل تحقیقات و بازرسی‌ها با سهولت و سرعت بیشتری صورت خواهد گرفت و حتی امکان حضور اعضای هیأت در محل نیز با توجه به ماده ۹۳ آیین دادرسی کار وجود خواهد داشت که در کشف مؤثر واقعیت تأثیر بسزایی دارد. البته در بسیاری از موارد که محل کار کارگر با محل کارگاه اصلی یکسان است، این محل به‌عنوان مرکز مهم امور فعالیت کارفرما، اقامتگاه قانونی وی نیز محسوب می‌شود و در نتیجه در این موارد قاعده صلاحیت محلی در مراجع حل اختلاف کار به قاعده کلی مقرر در آیین دادرسی مدنی نزدیک می‌شود. فایده دیگر مترتب بر این حکم را نیز می‌توان سهولت طرح دعوا برای بسیاری از کارگران دانست که البته با الکترونیکی شدن دادرسی کار و تقدیم دادخواست به‌صورت الکترونیکی این فایده موضوعیت خود را از دست خواهد داد.

۲.۱.۲. استثنائات وارد بر اصل

بر اصل صلاحیت هیأت تشخیص واقع در حوزه وقوع آخرین محل کار کارگر، استثنائاتی به شرح ذیل وارد است:

محل وقوع کارگاه اصلی؛ به موجب ماده ۱۱ آیین دادرسی کار که تکرار تبصره ۳ ماده ۳ آیین‌نامه رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار مصوب ۱۳۸۰ است، «چنانچه کارگر در مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار باشد، کارگاه اصلی، آخرین کارگاه محسوب می‌شود». با توجه به اینکه مأموریت موضوع ماده ۴۶ قانون کار بر تغییر موقت محل انجام کار دلالت دارد، از این رو بی‌توجهی به این تغییر در صلاحیت محلی مرجع حل اختلاف کار، صحیح است، ولی به‌نظر می‌رسد بهتر بود به‌جای عبارت «کارگاه اصلی، آخرین کارگاه محسوب می‌شود»، از عبارت «آخرین کارگاه کارگر قبل از مأموریت، صالح به رسیدگی خواهد بود» استفاده می‌شد. زیرا کارگاه اصلی همیشه با آخرین کارگاه یا محل کار کارگر یکی نیست. برای مثال فرض کنید کارگاه اصلی کارخانه‌ای واقع در

شهر «الف» است که تمامی کارگران در آنجا مشغول به کاری تولیدی هستند، ولی این کارخانه انبار کوچکی در شهری دیگر دارد که نگهداری در آنجا مشغول به کار است. در این مثال کارگاه اصلی با محل کار نگهداری یکی نیست. مواردی از این قبیل این سؤال را به ذهن متبادر می‌سازد که مراد از کارگاه اصلی در این ماده چیست؟ به نظر می‌رسد همان ملاحظاتی که در تعیین قاعده اصلی صلاحیت وجود دارد، در اینجا نیز حاکم است و بتوان با تفسیر کارگاه اصلی به محل کار کارگر از همان مزایا و فواید بهره برد؛ کما اینکه برخی حقوق‌دانان نیز بر همین عقیده‌اند (قبادی، ۱۳۹۳: ۹۶).

محل دریافت مزد؛ به موجب ماده ۱۲ آیین دادرسی کار «چنانچه آخرین محل کار کارگر معلوم نباشد، محل دریافت مزد..... ملاک تقدیم دادخواست خواهد بود». از آنجا که با توجه به ماده ۳۷ قانون کار، مزد باید در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات انجام کار به کارگر پرداخت شود، بنابراین محل پرداخت مزد می‌تواند نشانه‌ای از محل آخرین کارگاه نیز محسوب شود (قبادی، ۱۳۹۳: ۹۶).

امروزه در بسیاری از موارد مزد کارگر به حساب وی واریز می‌شود و پرداخت نقدی دستمزد بسیار اندک شده است. حال این سؤال مطرح می‌شود که چه محلی را باید محل دریافت مزد محسوب کرد؟ محل واریز پول به حساب؟ محلی که حساب اصلی کارگر در آنجا وجود دارد؟ محل برداشت پول از حساب؟ یا اینکه باید این موارد را جزء مواردی دانست که محل دریافت مزد نامشخص است؟ در این خصوص بین مراجع حل اختلاف کار، اختلاف نظر و رویه دیده می‌شود، ولی به نظر می‌رسد علتی که برای تعیین محل دریافت مزد به عنوان محل اقامه دعوا وجود دارد (ظهور در محل انجام کار)، در موردی که مزد به حساب فرد واریز می‌شود، وجود ندارد، بنابراین می‌توان این مورد را از جمله مواردی دانست که محل دریافت مزد معلوم نیست. یک مثال ساده غیرمنطقی بودن هر حکم دیگری را مشخص می‌سازد. فرض کنیم در موردی که محل انجام کار کارگران داخل قطار است و به این دلیل نمی‌توان محل دقیق کار آنها را مشخص کرد و به هر دلیلی این کارگران بخواهند اقامه دعوا کنند، اگر حساب‌های آنها در محل‌های مختلفی افتتاح شده باشد و مزد آنها به حسابشان واریز شود، با اینکه مکان و سایر شرایط کار آنان مشابه است، ولی باید در محل‌های مختلفی اقامه دعوا کنند که ممکن است هیچ‌گونه ارتباطی با کارگاه اصلی یا شهرهایی که به نحوی از آنجا محل خدمتشان بوده، نداشته است. ضمن اینکه صلاحیت محلی را به دلخواه افراد و به صورت پیش‌بینی ناپذیر برای طرف مقابل قابل تغییر می‌نماید؛ بنابراین در این موارد نیز باید محل پرداخت مزد را نامعلوم دانست.

محل انعقاد قرارداد؛ به موجب قسمت دیگر ماده ۱۲ آیین دادرسی کار «...در صورتی که

محل دریافت مزد نیز معلوم نباشد، محل انعقاد قرارداد ملاک تقدیم دادخواست خواهد بود».

محل اقامت خواننده؛ به موجب قسمت اخیر ماده ۱۲ آیین دادرسی کار «... چنانچه محل انعقاد قرارداد نیز مشخص نباشد، محل اقامت خواننده ملاک تقدیم دادخواست خواهد بود». به موجب بند ۴ ماده ۳۱ آیین دادرسی کار کارگاه به شرط دایر بودن، اقامتگاه قانونی کارفرما محسوب می‌شود، زیرا علی‌الاصول مرکز امور مهم کارفرماست. بنابراین در این موارد محل اقامت خواننده همان محل وقوع کارگاه اصلی خواهد بود.

در ضمن به موجب ماده ۱۳ نیز در مواردی که کارگر و کارفرما ایرانی هستند، ولی کارگاه خارج از کشور باشد و در عین حال حاکمیت مقررات کشور محل استقرار کارگاه نافذ نباشد یا طرفین خود به موجب توافق ابتدایی یا بعدی بخواهند به اختلافاتشان در هیأت‌های مستقر در ایران رسیدگی شود، هیأت مستقر در محل اقامت خواننده در ایران صالح به رسیدگی خواهد بود.

به نظر می‌رسد احکام مقرر در مواد ۱۲ و ۱۳ آیین دادرسی کار موجب پیچیده شدن موضوع تعیین صلاحیت محلی و گاه بروز نتایج غیرمنطقی می‌شود. شاید تعیین محل وقوع کارگاه اصلی در مواردی که تعیین آخرین محل انجام کار ممکن نیست، حکم منطقی‌تر و در عین حال ساده‌تری باشد.

۲.۱.۳. اختلاف در صلاحیت

با اینکه مراجع حل اختلاف کار مراجعی شبه‌قضایی محسوب می‌شوند، ولی در صورت بروز اختلاف در صلاحیت بین مراجع هم‌عرض واقع در حوزه یک اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، آن اداره کل به‌عنوان مرجع اداری، مرجع رفع اختلاف در صلاحیت خواهد بود و نظرش لازم‌الاتباع است و در صورتی که بین مراجع هم‌عرض واقع در حوزه دو اداره کل اختلاف واقع شود، نظر اداره کل روابط کار و جبران خدمت لازم‌الاتباع خواهد بود (مواد ۲۰ و ۲۰ آیین دادرسی کار).

۲.۲. قواعد مربوط به نمایندگی و وکالت

اصل آزادی دفاع در دادرسی مدنی دو اثر دارد: از اثر نخست به حق دفاع از خود به‌طور شخصی یاد می‌شود؛ به این معنا که هریک از خواهان و خوانده دعوا می‌توانند با حضور در جلسات دادرسی یا ارسال اسناد و مدارک و لوایح به‌طور شخصی از خود دفاع کنند. دومین اثر این اصل نیز حق انتخاب آزادانه وکیل مدافع است؛ به این معنا که طرفین می‌توانند به‌جای

دفاع از خود به‌طور شخصی، از حضور وکیل مدافع استفاده کنند و دعوای خود را طرح یا از حق خود دفاع کنند (کریمی و محسنی، ۱۳۹۰: ۹۳ و ۹۵). در دادرسی کار نیز این اصل با تفاوت‌هایی نسبت به دادرسی مدنی وجود دارد که این تفاوت‌ها از ویژگی‌های خاص این دادرسی محسوب می‌شوند؛ یعنی قواعد معرفی نماینده برای حضور در جلسات هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف با قواعد حاکم بر معرفی وکیل برای شرکت در جلسات دادگاه‌های دادگستری متفاوت است که به بررسی آنها می‌پردازیم:

۲.۲.۱. عدم الزام به استفاده از وکلای رسمی دادگستری در جلسات هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف

برخلاف دادگاه‌های دادگستری وکیل یا نماینده طرفین دعوا در جلسات رسیدگی هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف لازم نیست وکیل رسمی دادگستری باشند، بلکه طرفین دعوا می‌توانند با توجه به ماده ۲۳ آیین دادرسی کار هر فردی را به موجب سند رسمی یا عادی به نمایندگی خود انتخاب کنند. یادآور می‌شود تبصره ۲ ماده ۴ آیین‌نامه رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار مصوب ۱۳۸۰ نیز به‌صورت ضمنی موضوع نمایندگی اشخاص حقیقی غیر از وکلای رسمی دادگستری را پذیرفته بود. از سوی دیگر، اصل آزادی انتخاب وکیل مدافع در دادرسی‌های مدنی محدودیت‌هایی دارد که از مهم‌ترین آنها می‌توان به ممنوعیت قبول وکالت علیه موکل سابق اشاره کرد که در ماده ۳۴ قانون وکالت مصوب ۱۳۱۵ به آن تصریح شده است (در خصوص اصل آزادی در انتخاب وکیل مدافع و محدودیت‌های آن ر.ک: کریمی و محسنی، ۱۳۹۰: ۹۳ و ۹۵). هرچند نگارندگان معتقدند با توجه به اینکه برخی از این محدودیت‌ها ریشه در اصل «صداقت در آیین‌های رسیدگی» و «صداقت وکیل و تعهد وی نسبت به حفظ اسرار حرفه‌ای موکل» دارد، در نتیجه بر غیر وکلای رسمی دادگستری نیز تسری می‌یابد، ولی در هر حال وجود این محدودیت‌ها در دادرسی کار محل تردید و اختلاف است. شایان ذکر است اگرچه عدم الزام به استفاده از وکلای رسمی دادگستری در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف با غیرتشریفاتی بودن طرح دعوا و دفاع در این مراجع سازگاری بیشتری دارد و هزینه‌های طرفین دعوا را به‌نحو چشمگیری کاهش می‌دهد، ولی این آزادی مطلق ممکن است به‌دلیل فقدان دانش حقوقی نمایندگان کارگر و کارفرما و نیز نبود مرجع نظارتی بر عملکرد آنان رسیدگی به دعوا را با چالش‌هایی همراه سازد. بنابراین اصلاح این رویه تا حدی که به اصل آزادی دفاع خدشه‌ای وارد نشود و هزینه‌های استفاده از نماینده را به شکل غیرمنطقی افزایش ندهد، مطلوب به‌نظر می‌رسد.

۲.۲.۲. تعداد نمایندگان

با توجه به ماده ۲۲ آیین دادرسی کار برخلاف مقررات آیین دادرسی مدنی، طرفین دعوای کار می‌توانند فقط یک نماینده داشته باشند.

۲.۲.۳. تام الاختیار بودن نماینده در دعوای فردی کار

ماده ۲۵ آیین دادرسی کار با توجه به ماده ۱۶۲ قانون کار که به نماینده تام‌الاختیار طرفین دعوا اشاره می‌کند، نماینده معرفی شده در دعوای کار را تام‌الاختیار محسوب کرده و او را دارای تمامی اختیاراتی دانسته است که اصیل در دعوا دارد. از این رو محدودیت‌های مقرر در ماده ۳۵ آیین دادرسی مدنی جز بند ۱ این ماده در خصوص حق تجدیدنظرخواهی و فرجام‌خواهی در مورد نماینده کارگر یا کارفرما وجود ندارد؛ یعنی نه تنها تمام محدودیت‌های مندرج در بندهای ۲ تا ۱۴ ماده ۳۵ آیین دادرسی مدنی در مورد این افراد وجود ندارد، بلکه موکل اعم از کارگر یا کارفرما نیز نمی‌تواند در محدوده اختیارات نماینده خود استثنایی وارد کند، در غیر این صورت مرجع حل اختلاف کار نمایندگی وی را نادیده خواهد گرفت. این حکمی است که ماده ۲۷ آیین دادرسی کار متضمن آن است. البته به نظر می‌رسد هر آنچه توکیل در آن خلاف شرع باشد، خودبه‌خود از دایره بحث خارج خواهد بود.

۲.۳. قواعد مربوط به خواسته؛ امکان تغییر خواسته تا قبل از اتمام رسیدگی و اعلام ختم مذاکرات

به موجب ماده ۶۳ آیین دادرسی کار «خواهان می‌تواند تا قبل از اتمام رسیدگی خواسته خود را کم نموده یا تغییر دهد لیکن افزایش خواسته تا پایان اولین جلسه رسیدگی صورت خواهد گرفت». اگرچه عدم محدودیت زمانی برای کم کردن خواسته و نیز افزایش خواسته تا پایان اولین جلسه دادرسی احکامی‌اند که مشابه آنها در آیین دادرسی مدنی نیز دیده می‌شود، ولی نبود محدودیت زمانی برای اعمال تغییر در خواسته، حکم خاص آیین دادرسی کار است، چراکه تغییر خواسته در دادرسی مدنی فقط تا پایان اولین جلسه دادرسی امکان‌پذیر است. شایان یادآوری است که امکان افزایش یا کم کردن خواسته یا تغییر آن پس از آغاز دعوا استثنایی بر اصل تغییرناپذیری دعوای حقوقی است. این اصل بدین معناست که اگرچه طرفین بر جهات موضوعی دعوا تسلط دارند، ولی پس از تقدیم دادخواست و آغاز دعوا ایجاد تغییرات بعدی با محدودیت‌هایی روبه‌روست که در تمام مراحل دادرسی جریان خواهد داشت (السان و محمودی، ۱۳۹۷: ۴۷۳). مهم‌ترین مبنای اصل تغییرناپذیری دعوای حقوقی را احترام به حق دفاع و تضمین حقوق دفاعی خوانده و نیز حل و فصل سریع اختلافات دانسته‌اند (السان و محمودی، ۱۳۹۷: ۴۷۵ و ۴۷۷). اگرچه امکان افزایش، کاهش یا تغییر خواسته استثنایی بر این اصل است، در

هر حال نباید این استثنای حقوق دفاعی خواننده را تضييع کند. به همین دلیل در صورت درخواست خواننده مبنی بر اعطای مهلت به وی جهت فراهم کردن موجبات دفاع از خود، باید این فرصت در اختیار وی قرار گیرد. ماده ۶۴ آیین دادرسی کار به این موضوع تصریح و مقرر کرده است: «در صورت تغییر یا افزایش خواسته از طرف خواهان، چنانچه به تقاضای خواننده هیأت تجدید جلسه را برای ارائه مدارک جدید از طرف خواننده لازم بدانند، جلسه تجدید می‌شود». البته مخیر کردن هیأت در پذیرش درخواست تجدید جلسه می‌تواند حق دفاع خواننده را تضييع کند، ولی با فرض عدم سوء استفاده مرجع رسیدگی‌کننده از این اختیار، می‌توان آن را در راستای رعایت اصل سرعت در دادرسی کار و محدود به مواردی دانست که درخواست خواننده زائد و به‌نحو آشکاری به‌منظور اطاله دادرسی است.

اما آیا عدم تعیین محدودیت زمانی برای تغییر خواسته موجب اطاله دادرسی نمی‌شود و برخلاف اصل سرعت نیست؟ اگرچه ظاهراً این موضوع با حل‌وفصل سریع اختلافات و اصل سرعت مغایرت دارد، ولی در عمل چنین نیست. هدف اصلی دادرسی کار حل‌وفصل سریع و عادلانه تمامی اختلافات و دعاوی بین کارگر و کارفرماست تا این دو در بیشتر موارد با طیب خاطر به کارگاه بازگردند و ادامه فعالیت خود را از سر بگیرند یا رابطه را برای همیشه به پایان برند، بی‌آنکه مجدداً دعوای جدیدی را مطرح کنند. بنابراین اگرچه امکان تغییرات به مفهوم اعم آن در خواسته، به دلیل لزوم تجدید جلسات، موجب تأخیر اندکی در رسیدگی می‌شود، ولی نتیجه آن حل‌وفصل تمامی اختلافات احتمالی بین طرفین دعوا در خصوص رابطه کارشان است و از طرح دعاوی مجدد پیشگیری می‌کند. بنابراین به نظر نگارندگان نه تنها پذیرش تغییر خواسته تا پایان ختم مذاکرات امر نکویی است، بلکه پذیرش افزایش خواسته‌های خواهان تا پایان ختم مذاکرات با تأکید بر رعایت حقوق دفاعی خواننده نیز مورد توصیه است.

۲.۴. قواعد مربوط به ادله اثبات دعوا

عمده‌ترین نوآوری‌ها و قواعد خاص در خصوص بحث ادله اثبات دعوا در آیین دادرسی کار را می‌توان موارد زیر دانست:

۲.۴.۱. امکان ارائه دلایل و مدارک جدید تا قبل از اعلام ختم دادرسی

در دادرسی مدنی خواهان باید علی‌القاعده ادله خود را در دادخواست قید کند و اگر سند است، روگرفت یا رونوشت گواهی‌شده آن را پیوست دادخواست کند. خواننده نیز همین تکلیف را در اولین جلسه دادرسی دارد و پذیرش دلیل جدید جز در موارد استثنایی نظیر دفاع از خود در برابر ادعاها و دلایل ارائه‌شده از طرف مقابل ممکن نیست (شمس، ۱۳۸۶، ج ۳: ۱۱۹ و ۱۲۰). برعکس،

در دادرسی کار اگرچه ترجیح بر آن است که خواهان ادله خود را در دادخواست قید کند و رونوشت اسناد و مدارک مثبت ادعای خود را پیوست دادخواست کند، ولی به موجب ماده ۸۵ آیین دادرسی کار طرفین دعوا حق دارند تا در تمامی مراحل دادرسی رونوشت اسناد و مدارکی را که در اختیار دارند، ارائه کنند.

۲.۴.۲. عدم الزام به ارائه اصل مدارک

در دادرسی مدنی خواهان و خوانده باید اصل اسنادی را که مستند اثبات ادعاهای آنهاست، در جلسه دادرسی ارائه دهند، ولی در دادرسی کار با توجه به ماده ۸۵ آیین دادرسی کار، ارائه رونوشت اسناد و مدارک اثبات ادعا کافی است و الزامی برای ارائه اصل اسناد و مدارک وجود ندارد. به نظر می‌رسد فلسفه وجودی این حکم همسو شدن با اصل غیرتشریفاتی بودن رسیدگی و توجه به وضعیت خاص کارگر است که به دلیل موقعیت ضعیف‌تر خود و شرایط و ویژگی‌های خاص رابطه کار در بسیاری از مواقع از داشتن اصل اسناد و مدارک محروم است. هرچند به نظر می‌رسد با توجه به موقعیت برتر کارفرمایان در رابطه کار و نقش اصلی آنان در تعیین شرایط کار کارگر، الزام کارفرمایان به ارائه اصل مدارک، می‌تواند حکم مقرر در این ماده را تعدیل کند.

۲.۴.۳. پذیرش شهادت شهود صرفاً به‌عنوان یکی از امارات در راستای کاستن از تشریفات قانونی

به موجب ماده ۱۲۸۵ قانون مدنی، شهادت از دلایل مستقل اثبات دعواست، ولی در دادرسی کار، با توجه به ماده ۸۲ آیین دادرسی کار صرفاً نوعی اماره است که به‌عنوان یک ادله ظنی، قاضی در ارزیابی آن آزاد است (کریمی، ۱۳۸۶: ۱۹۶ و ۱۹۷). مبنای این حکم را نیز می‌توان غیرتشریفاتی بودن دادرسی کار و کمک به کارگر برای اثبات ادعای خود از طریق شاهدانی دانست که برخی شرایط لازم برای ادای شهادت را ندارند، ولی در عین حال با دلایل موجه می‌توانند موجبات اقتناع وجدان اعضای مراجع حل اختلاف کار را فراهم آورند. در این صورت مرجع می‌تواند با استناد به این شهادت رأی مقتضی را صادر کند، درحالی‌که اگر شهادت جزو ادله مستقل اثبات دعوا محسوب می‌شد، در صورت فقدان هریک از شرایط (در خصوص شهادت و شرایط اعتبارش ر.ک: کریمی، ۱۳۹۶: ۸۱ به بعد)، می‌بایست از عداد دلایل خارج شود و نمی‌توانست مستند صدور رأی قرار گیرد.

۲.۴.۴. عدم پذیرش سوگند به‌عنوان ادله اثبات دعوا

ماده ۸۲ آیین دادرسی کار ادله اثبات دعوا را به ترتیب شامل اقرار، اسناد و امارات دانسته است.

این ماده و ماده ۸۸ نیز گواهی گواهان و تحقیق محلی و کارشناسی را در زمره امارات محسوب کرده است. بنابراین سوگند که از ادله اثبات دعوا در قانون مدنی و آیین دادرسی مدنی است، در آیین دادرسی کار به عنوان ادله محسوب نشده و حتی از آن به عنوان اماره نیز یاد نشده است. برخی حقوقدانان علت این امر را تخصصی بودن مراجع حل اختلاف کار دانسته‌اند و معتقدند پذیرش سوگند به عنوان دلیل اثبات با ذات و فلسفه مراجع تخصصی تطابق ندارد (قبادی، ۱۳۹۳: ۱۸۶).

۲.۵. قواعد مربوط به بحث دفاع؛ امکان طرح ایرادات به‌جز ایراد عدم صلاحیت محلی در تمامی مراحل دادرسی

به موجب ماده ۷۶ آیین دادرسی کار «خواهان و خوانده می‌توانند در هر مرحله از دادرسی ایراد نمایند». تنها استثنا در این زمینه ایراد عدم صلاحیت محلی است که با توجه به ماده ۷۶ آیین دادرسی کار فقط در جلسه اول دادرسی و قبل از پایان مذاکرات قابل پذیرش است.

۲.۶. قواعد مربوط به استرداد دعوا؛ امکان استرداد دادخواست یا دعوا تا قبل از صدور رأی

پشیمانی خواهان از پیگیری ادعاهای خود همواره ممکن است و همان‌گونه که دادخواهی حق مسلم هر فردی است، انصراف از دادخواهی نیز از حقوق او محسوب می‌شود. در همین زمینه امکان استرداد دادخواست یا دعوا در قوانین دادرسی پیش‌بینی شده است.

آیین دادرسی مدنی بین استرداد دادخواست و استرداد دعوا تفکیک قائل شده است. به موجب ماده ۱۰۷ این قانون، چنانچه خواهان دادخواست خود را تا اولین جلسه دادرسی مسترد کند، دادگاه قرار ابطال دادخواست صادر می‌کند. چنانچه استرداد دعوا در جریان دادرسی صورت گیرد، دادگاه قرار رد دعوا را صادر می‌کند و در صورتی که استرداد دعوا پس از ختم مذاکرات باشد، فقط در صورتی امکان‌پذیر است که یا خوانده راضی باشد یا خواهان به کلی از دعوی خود صرف‌نظر کند که در این صورت دادگاه قرار سقوط دعوا را صادر می‌کند که از اعتبار امر مختومه برخوردار است. ولی در آیین دادرسی کار و با توجه به ماده ۶۶ این آیین‌نامه حق استرداد دعوا به صورت مطلق برای خواهان پیش‌بینی شده است و وی هر زمان و تا قبل از صدور رأی می‌تواند دادخواست یا دعوی خود را مسترد کند. در این صورت مرجع حل اختلاف کار فقط قرار ابطال دادخواست صادر می‌کند که از اعتبار امر قضاوت‌شده نیز برخوردار نیست. در نتیجه خواهان می‌تواند مجدداً دعوی خود را با آگاهی کامل از دفاعیات و دلایل خوانده مطرح کند. به نظر می‌رسد این اختیار مطلق نه تنها می‌تواند از موجبات تضییع حقوق خوانده باشد، بلکه موجب طرح دعاوی متعدد و تحمیل هزینه‌های آن بر بیت المال

می‌شود و از این رو اصلاح آن توصیه می‌شود.

۲.۷. قواعد مربوط به محدوده صلاحیت هیأت حل اختلاف در تجدیدنظرخواهی؛ صلاحیت هیأت حل اختلاف در رسیدگی به موضوعاتی خارج از موضوع تجدیدنظرخواهی

اگرچه دادرسی در مرحله تجدیدنظرخواهی صرفاً می‌تواند و باید به تمام آنچه مورد حکم مرحله بدوی قرار گرفته و خواسته تجدیدنظرخواه نیز محسوب می‌شود رسیدگی کند، ولی در دادرسی کار چنانچه اعضای هیأت حل اختلاف تخلف بارزی نسبت به مقررات آمره قانونی در حکم هیأت تشخیص مشاهده کنند (حتی اگر مورد اعتراض هم قرار نگرفته باشد)، صلاحیت رسیدگی دارند. این موضوعی است که ماده ۱۱۰ آیین دادرسی کار همانند ماده ۳۶ آیین نامه رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار مصوب ۱۳۸۰ آن را تصریح کرده است.

۲.۸. قواعد مربوط به هزینه‌های دادرسی؛ رایگان بودن دادرسی کار

رسیدگی به دعاوی فردی کار در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف رایگان و فاقد هزینه دادرسی است.

با توجه به اینکه نماینده اصحاب دعوا در دادرسی نیز لازم نیست از بین وکلای رسمی دادگستری باشد، از این رو در بسیاری موارد هزینه به‌کارگیری نماینده در این دعاوی نسبت به رسیدگی به دعوا در دادگاه‌های دادگستری کمتر است. از سوی دیگر، چنانچه طرفین در جریان دادرسی بخواهند برای اثبات ادعا یا دفاع از خود از خدمات مأموران تحقیق یا بازرسان کار یا کارشناسان استفاده کنند، فقط در خصوص استفاده از خدمات کارشناسان باید هزینه‌های مربوط را بپردازند.

اگرچه رایگان بودن رسیدگی به دعاوی فردی کار حسن محسوب می‌شود و با اصول مورد تاکید سازمان بین‌المللی کار هماهنگ است و به همین دلیل در مقدمه آیین دادرسی کار نیز به آن اشاره شده است، از نظر نگارندگان این امر به دلیل تحمیل هزینه‌های ناشی از تخلف کارفرما در ادای حقوق کارگر، به بیت‌المال و جامعه (با توجه به این نکته که نزدیک به ۹۹ درصد شکایت‌ها در مراجع حل اختلاف کار از سوی کارگران مطرح می‌شود)، معایبی نیز دارد.

عدم پرداخت حقوق کارگر از نظر اقتصادی به نفع کارفرماست، زیرا از یک سو تاخیر در پرداخت با وجود تورم‌های موجود به نفع اوست و از سوی دیگر احتمال هرچند ناچیز پیروزی در دعوا، تضییع حقوق کارگر را برای وی مقرون به صرفه می‌سازد، زیرا در بدترین

حالت، کارفرما باید آنچه را که به موجب قرارداد و قانون پیش از این می‌پرداخت، اکنون بپردازد؛ حتی اگر ارزش تورمی آن به ضرر کارگر کم نشده باشد. بنابراین اصلاح این رویه و تحمیل هزینه‌ها بر متخلف (و نه بیت‌المال) پیشنهاد می‌شود. بنابراین در راستای اصل کم‌هزینه بودن طرح دعاوی فردی کار برای کارگران و عدم ایجاد ممانعت از اقامه دعوا (به‌ویژه برای کارگران) و نیز تحمیل هزینه‌های دعوا بر فرد متخلف و همچنین با توجه به قاعده «تحمیل حداکثری هزینه‌ها توسط اشخاص قوی و تحمل حداقلی هزینه‌ها توسط طرف ضعیف» (پوراستاد و حصارخانی، ۱۳۹۴: ۷۱)، تحمیل هزینه‌های دادرسی بر خواننده محکوم و دریافت آن پس از صدور حکم روش معتدل تری نسبت به رایگان بودن کامل رسیدگی باشد. به‌عبارت دیگر، اگرچه خواهان می‌تواند دعاوی خود را به‌صورت رایگان اقامه کند و سایر هزینه‌های احتمالی نظیر هزینه‌های نماینده و کارشناس تا روشن شدن نتیجه دعوا بر عهده خود اوست، ولی پس از محکومیت خواننده، تمامی این هزینه‌ها از جمله هزینه دادرسی و سایر هزینه‌های خواهان، بر وی تحمیل می‌شود و قابل دریافت خواهد بود. همچنین به‌دلیل جلوگیری از اقدامات مبتنی بر سوءنیت و طرح دعاوی واهی، می‌توان در صورت اثبات موضوع، هزینه‌های دادرسی را بر این قبیل خواهان‌ها نیز تحمیل کرد. اگرچه این موضوع با نظریه انتقال هزینه‌ها به نفع خواهان^۱ هماهنگی زیادی دارد، ولی تفاوتش در این نکته است که از خواهان هنگام طرح دعوا و حتی در صورت عدم پیروزی در دعوا هیچ هزینه‌ای دریافت نمی‌شود و دادرسی برای او کاملاً رایگان است و صرفاً پس از بازنده شدن خواننده، هزینه دادرسی تعیین و از او دریافت می‌شود. البته توجه به این نکته ضروری است که این موضوع نیازمند قانونگذاری است و صرفاً از طریق اصلاح مقررات آیین دادرسی کار نمی‌توان به این هدف دست یافت.

۲.۹. دادرسی الکترونیکی

در آخرین اصلاحات به‌عمل آمده در آیین دادرسی کار (فصل دوازدهم که در تاریخ ۱۳۹۸/۱/۵ به تصویب رسیده است) 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 خواهد بود که به این امر اختصاص داده شده است. از مهم‌ترین فواید دادرسی الکترونیکی می‌توان به تسهیل و تسریع فرایند دادرسی کار و ایجاد شفافیت بیشتر و دستیابی به کلان داده‌ها به منظور سیاست‌گذاری‌های صحیح اشاره کرد. مهم‌ترین نکات این فصل به شرح ذیل است:

۱. به موجب نظریه انتقال هزینه‌ها به نفع خواهان، خواننده مجبور است در صورت پیروزی خواهان، هزینه‌های او را بپردازد، ولی خواهان مجبور به پرداخت هزینه‌های خواننده در صورت برنده شدن او در دعوا نیست (شاول، ۱۳۸۸: ۴۹۹).

تقدیم دادخواست به صورت الکترونیکی؛ به موجب ماده ۱۱۹ آیین دادرسی کار رسیدگی در مراجع حل اختلاف کار منوط به تقدیم دادخواست به صورت الکترونیکی و از کارپوشه اختصاصی خواهان در سامانه جامع روابط کار شده است. بدین منظور اشخاص در ابتدا باید از طریق دفاتر پیشخوان دولت یا سایر روش‌های مطمئن مورد تأیید شورای عالی کار احراز هویت شوند و به عضویت این سامانه درآیند.

تقدیم دادخواست به صورت الکترونیکی موضوع زمان و مکان تقدیم دادخواست را کاملاً در اختیار خواهان قرار می‌دهد و وی می‌تواند در هر لحظه و مکانی که اراده کند، دادخواست خود را تقدیم کند؛ از این رو هزینه‌های مالی و زمانی طرح دعوا را کاهش می‌دهد.

اعطای نیابت الکترونیکی؛ به موجب ماده ۱۲۱ این آیین‌نامه حضور نماینده در جلسه رسیدگی منوط به اعطای نمایندگی الکترونیکی از طریق سامانه مربوط شده است.

ابلاغ الکترونیکی؛ ابلاغ تمامی مکاتبات، احکام و اوراق دعوا به اصحاب دعوا به صورت الکترونیکی خواهد بود. البته در صورت عدم عضویت خوانده در سامانه جامع روابط کار از وی به صورت کتبی دعوت به عمل می‌آید تا نسبت به عضویت در سامانه و رؤیت دعوت‌نامه‌ها و اوراق دعوا از جمله دادخواست و پیگیری پرونده خود اقدام کند. این دعوت‌نامه به صورت فیزیکی و با توجه به مقررات فصل پنجم آیین دادرسی کار ابلاغ خواهد شد.

شایان ذکر است با الکترونیکی شدن ابلاغ، اعمال قاعده فراغ دادرسی و پرهیز از سلاقی شخصی در به تاخیر انداختن ابلاغ دادنامه‌های صادر شده از بین می‌رود.

منوط شدن حضور خوانده در جلسات رسیدگی به عضویت در سامانه الکترونیکی مربوط؛ به موجب ماده ۱۳۰ آیین دادرسی کار حضور خوانده در جلسات رسیدگی منوط به عضویت او در سامانه جامع روابط کار است. هرچند عدم عضویت خوانده و در نتیجه عدم حضور او مانع رسیدگی نخواهد بود.

در اختیار طرفین دعوا قرار داشتن پرونده الکترونیکی؛ یکی از لوازم اصلی رعایت اصل تناظر یا تقابلی بودن دادرسی، اطلاع طرفین دعوا از ادعاها، دلایل و دفاعیات یکدیگر است. به همین دلیل نیز امکان تهیه رونوشت از اسناد و مدارک موجود در پرونده برای اصحاب دعوا پیش‌بینی شده و این موضوع در ماده ۶۲ آیین دادرسی کار نیز تصریح شده است. ولی امکان اجرای کامل آن همواره به دلایل مختلف از جمله ناآگاهی اصحاب دعوا از این حق و یا تخلف مرجع رسیدگی‌کننده و به رسمیت نشناختن این حق ممکن نیست. با الکترونیکی شدن دادرسی و بالتبع پرونده‌ها، طرفین به صورت در لحظه می‌توانند از آخرین تغییرات به وجود آمده در پرونده خود مطلع شوند و تمامی مدارک، اسناد، ادعاها و لوایح دفاعیه طرف مقابل را ملاحظه و خود را برای دفاع آماده کنند. حتی نتایج تحقیقات و بازرسی‌های به عمل آمده توسط

مأموران تحقیق و بازرسان کار (جز مواردی که به موجب ماده ۱۰۳ قانون کار باید محرمانه باشد) و نتایج کارشناسی‌های انجام‌گرفته و نیز صورت‌جلسات هیأت در اختیار طرفین دعوا خواهد بود.

رعایت بیشتر حق اصحاب دعوا برای شرکت در جلسات دادرسی؛ به موجب ماده ۵۷ آیین دادرسی کار دعوت از طرفین برای حضور در جلسه رسیدگی الزامی است. از سوی دیگر، پس از ارجاع پرونده به تحقیق یا کارشناسی علاوه بر قرار دادن نتایج حاصله در اختیار طرفین دعوا باید جلسه رسیدگی تشکیل و دفاعیات طرفین شنیده شود، ولی در عمل مراجع حل اختلاف کار به‌منظور کوتاه کردن فرایند دادرسی از تشکیل چنین جلساتی و در نتیجه دعوت طرفین دعوا خودداری می‌کردند. با الکترونیکی شدن دادرسی تشکیل این جلسات اجتناب‌ناپذیر شده و به‌صورت خودکار نیز برای طرفین دعوت‌نامه شرکت در جلسات صادر می‌شود.

امکان برگزاری جلسات رسیدگی به دعوا به‌صورت برخط؛ به موجب تبصره ماده ۱۳۲ آیین دادرسی کار که در تاریخ ۱۳۹۹/۱۰/۳ به این آیین‌نامه الحاق شده است، به هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف اجازه داده شده است تا بتوانند در مواقع بحرانی نظیر شیوع بیماری‌های واگیردار با تأیید کمیسیون کارگری استان که با حضور نمایندگان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی تشکیل می‌شود و تأیید اداره کل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، جلسات رسیدگی خود را به‌صورت برخط و از طریق ویدئوکنفرانس برگزار کنند. البته این موضوع منوط به درخواست کارگر در مرحله ارائه درخواست شده است.

۳. برخی نقاط ضعف آیین دادرسی کار

آیین دادرسی کار در کنار نقاط قوت و به‌ویژه نقش ویژه در ساماندهی رسیدگی در مراجع حل اختلاف کار و جلوگیری از اقدامات مستبدانه و دلبخواهانه دادرسان این مراجع از برخی نقاط ضعف نیز برخوردار است که به مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود:

۳.۱. نقش مراجع حل اختلاف کار در کشف حقیقت

نظام حقوقی برخی کشورها مثل ایالات متحده آمریکا بر کشف دلیل متمرکز است و طرفین دعوا از دادگاه می‌خواهند برای گردآوری اطلاعات برای دادرسی اقدام کنند (السان و محمودی، ۱۳۹۷: ۴۸۳). در برخی کشورها نیز دادگاه‌های کار نسبت به دادگاه‌های مدنی نقشی فعال‌تری در کشف حقیقت دارند. از جمله این کشورها می‌توان به فرانسه اشاره کرد (Blaha, 2012: 33).

برخلاف دو کشور ایالات متحده آمریکا و فرانسه، در ایران نقش دادرسان مراجع حل اختلاف کار در کشف حقیقت نسبت به قضات دادگاه‌های مدنی کمتر 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، درحالی‌که با توجه به نبود چنین قاعده‌ای در آیین دادرسی کار و صرف وجود مواد ۸۹ و ۹۷ که بر اختیار مراجع حل اختلاف کار در ارجاع موضوع به تحقیق و کارشناسی تأکید دارد، وجود چنین نقش فعالی برای مرجع حل اختلاف کار محل تردید است، چنانکه رویه این مراجع نیز حاکی از وجود چنین خلأیی است. این در حالی است که ویژگی‌های خاص دعاوی کار و به‌ویژه موقعیت نابرابر اصحاب دعوا نقش فعال دادرس در این مراجع را ضروری‌تر می‌نماید.

از سوی دیگر به موجب ماده ۸۷ آ.د.ک که تکرار ماده ۱۵ آیین‌نامه سال ۱۳۸۰ و کاملاً با قاعده البینه علی المدعی منطبق است، ارائه دلایل و مدارک دال بر وجود رابطه کار و میزان مزد و مزایای بالاتر از حداقل قانونی و میزان سابقه کار بر عهده کارگر قرار گرفته است. درحالی‌که در رابطه کار همچنان که بارها به آن اشاره شد، به دلیل وضعیت نابرابر کارگر و کارفرما و تحمیل شرایط از سوی کارفرما بر کارگر، در بسیاری از موارد، وی از در دست داشتن هرگونه دلیل یا مدرک مثبت ادعای خود بی‌بهره است. در آیین دادرسی مدنی فرانسه و نیز آیین دادرسی مدنی فراملی، در راستای لزوم همکاری طرفین دعوا و دادرس در حل و فصل اختلاف، تکلیف اثبات بر عهده طرفین قرار گرفته است و نه فقط مدعی (محسنی، ۱۳۸۹: ۲۱؛ رستمی چلکاسری و بازیار، ۱۳۹۵: ۱۳۲). در نظام دادرسی مدنی ایالات متحده آمریکا نیز قواعد مربوط به دادخواهی اجمالی حاکم است که به موجب این قواعد خواهان این حق را دارد تا دعوی خود را بدون ارائه تمامی دلایل اقامه کند تا پس از اخطار به خواننده، وی مجبور به افشای دلایل خود شود (السان و محمودی، ۱۳۹۷: ۴۸۳). صرف‌نظر از محاسن و معایب احتمالی به‌کارگیری این قواعد در دادرسی مدنی، در دادرسی کار، پیروی از آنها، یعنی الزام خواننده به ارائه دلایل و درنظر گرفتن نقشی فعال‌تر برای دادرسان این مراجع ضروری به‌نظر می‌رسد و استفاده از رویه‌های مشابه توصیه می‌شود.

۳.۲. قواعد مربوط به نحوه طرح دعوا

در حقوق کار ایران تمامی دعاوی فردی باید به‌صورت تکی اقامه شوند؛ یعنی هر فردی خود باید به‌تنهایی نسبت به تقدیم دادخواست و اقامه دعوا اقدام می‌کند و هر پرونده‌ای نیز به‌صورت مجزا و بدون توجه به سایر پرونده‌ها مورد رسیدگی و صدور رأی قرار می‌گیرد. این در حالی است که ممکن است خواهان در مواردی که خواسته‌اش ناچیز است یا از اقدامات

انتقام‌آمیز بعدی کارفرما هراس دارد، از طرح دعوا و مطالبه حقوق قانونی خود بپرهیزد، ضمن اینکه طرح دعوا هزینه‌های مستقیم یا غیرمستقیم متعددی اعم از مادی و معنوی را بر فرد، جامعه و بیت المال وارد می‌کند. از جمله هزینه‌های معنوی طرح دعاوی متعدد و رسیدگی‌های مجزا، صدور آرای غیرصحیح و متعارض در خصوص موضوعات مشابه است که این موضوعات مشروعیت دادرسی را خدشه‌دار می‌کند و سبب عدم اعتماد و اطمینان به دستگاه قضا می‌شود (محسنی، ۱۳۸۷: ۳۰۱ به بعد).

در حقوق آمریکا از سازوکارهای خاصی برای رفع این مشکل استفاده می‌شود (طهماسبی، ۱۳۹۳: ۱۵۳) که پیش‌بینی آن در آیین دادرسی کار ایران مفید فایده خواهد بود. مهم‌ترین سازوکار در این زمینه طرح دعاوی تجمیعی (گروهی)^۱ است. حداقل سه روش برای طرح این دعاوی در دادگاه‌های کشور ایالات متحده آمریکا وجود دارد (EBISUI, 2016: 333).

اولین و مهم‌ترین روش «ادغام»^۲ است. در این روش چنانچه موضوع دعاوی خواهان‌های متعدد مشابه باشد، تمامی این پرونده‌ها به پرونده‌ای واحد تبدیل شده و در یک شعبه رسیدگی می‌شوند. البته در هر حال هر دعوایی به صورت تکنیکی و فنی از هم جداست و باید به صورت تکی و فردی و با دلایل خاص خودش به اثبات برسد (EBISUI, 2016: 333). رویه غیررسمی برخی از هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف در ایران نیز بر همین منوال است، ولی اول آنکه مبتنی بر روال و قاعده مشخص و از پیش تعیین شده‌ای نیست؛ دوم آنکه فقط در صورتی این امر اتفاق می‌افتد که تمامی دعاوی در حوزه یک اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی مطرح شوند. دو روش بعدی که نمونه مشابهی در حقوق ایران ندارد عبارت‌اند از: «خروج یا صرف‌نظر کردن از دعاوی جمعی»^۳ و «ورود به دعاوی جمعی»^۴. در روش اول فردی دعاوی را در دادگاه از طرف خود و تمام کسانی که در شرایط وی قرار دارند، طرح می‌کند. در این حالت چنانچه دادگاه وجود موضوعات مشترک برای جمع را بر مسائل انفرادی غالب بداند، این دعوا را می‌پذیرد که در این صورت همه کسانی که از شرایط مشترک حاکم بر گروه برخوردارند، به‌طور خودکار وارد در دعوا محسوب می‌شوند و حکم صادره به نفع تمام ذی‌نفعان خواهد بود، مگر اینکه شخصی نخواهد در نتیجه دعوا سهیم باشد که در این صورت باید خروج^۵ خود از دعاوی مطروحه را اعلام کند. روش دوم یعنی ورود به دعاوی جمعی حالتی است که پس از طرح دعوا توسط یک خواهان یا تعدادی از آنها تمام کسانی که می‌خواهند نتیجه دعوا شامل

1. aggregat litigation
2. joinder
3. class action
4. collective action
5. opt out

حال آنان نیز شود و شرایط مشابهی با خواهان یا خواهان های دعوا دارند، باید ورود خود به دعوا را اعلام کنند (طهماسبی، ۱۳۹۳: ۱۶۸-۱۵۸؛ محسنی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۵۷-۱۸۲؛ EBISUI, 2016: 334).

۳.۳. نبود تفاوت در آثار ابلاغ قانونی و واقعی و حذف مرحله و اخواهی

یکی از طرق عادی شکایت از آرا و اخواهی است. و اخواهی به شکایت محکوم علیه غایب نسبت به حکم غیابی اطلاق می شود که در دادگاه صادرکننده حکم مطرح می شود (شمس، ۱۳۸۲، ج ۲: ۳۱۶). محکوم علیه غایب نیز با توجه به ماده ۳۰۳ آ.د.م خواننده ای است که خودش یا قائم مقام یا نماینده اش اعم از قانونی، قضایی یا قراردادی در هیچ یک از جلسات دادگاه حاضر نشده و به طور کتبی نیز دفاع نکرده یا اخطاریه ابلاغ واقعی نشده باشد. پس در مواردی که ابلاغ به صورت قانونی انجام می گیرد، اگر خواننده در جلسات رسیدگی حاضر نشود و یا لایحه دفاعیه نفرستد، غایب محسوب می شود و حق طرح دعوای و اخواهی را خواهد داشت. مهم ترین مبنا و فلسفه وجودی و اخواهی نیز احترام به اصل تناظر یا تقابلی بودن دادرسی است (شمس، ۱۳۸۲، ج ۲: ۳۱۷).

برعکس آیین دادرسی مدنی، در آیین دادرسی کار همانند آیین نامه قبلی هیچ حکم مشابهی دیده نمی شود و در واقع حق و اخواهی به رسمیت شناخته نشده است. این امر به این معناست که مقررات این آیین نامه بین ابلاغ واقعی و قانونی تفاوتی قائل نشده و تمامی احکام صادره را حضوری دانسته است. از طرف دیگر، به موجب ماده ۸۳ آیین دادرسی مدنی در تمام مواردی که اوراق دعوا به غیر شخص مخاطب ابلاغ می شود، ابلاغ در صورتی دارای اعتبار است که برای دادگاه محرز شود که اوراق به اطلاع مخاطب رسیده است. نظیر این ماده نیز که در راستای تضمین حقوقی دفاعی خواننده مقرر شده، در آیین دادرسی کار دیده نشده است. بنابراین در مواردی که ابلاغ غیر واقعی است، خواننده باید اثبات کند که از مفاد اوراق مطلع نشده که در این صورت نیز این موضوع صرفاً می تواند از موجبات ابطال رای در مرحله بالاتر باشد و در صورت قطعی شدن رأی و گذشتن مواعد و مهلت های مقرر هیچ راه اصلاحی پیش بینی نشده است. با توجه به اینکه این موضوع در بسیاری مواقع می تواند از موجبات تضییع حقوق افراد باشد، از این رو به رسمیت شناختن تفاوت آثار ابلاغ قانونی و واقعی و پیش بینی مرحله و اخواهی توصیه می شود.

۴. نتیجه گیری

تدوین آیین نامه ای با نام آیین دادرسی کار به عنوان مقررات اصلی ناظر بر نحوه رسیدگی به دعوای فردی کار در هیأت های تشخیص و حل اختلاف - در میان خلأهای قانونی موجود در

مراجع اختصاصی غیردادگستری- که مانع اعمال سلايق شخصي اعضاي اين هيأت‌ها در رسيدگي به اين دعاوي مي‌شود، با وجود برخي معايب، دستاورد شايان توجهي محسوب مي‌شود. اهميت اين موضوع آنگاه آشكار مي‌شود که به فراواني گسترده کارگران و کارفرمايان و دعاوي احتمالي آنها توجه شود. برسي اين آيين‌نامه بيانگر توجه شوراي عالي کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعي به برخي اصول خاص و مهم دادرسي کار و تلاش براي جمع حداکثري آن با اصول کلي دادرسي منصفانه است؛ هرچند گاه از اين قاعده تخطي شده است. به همين دليل است که ضمن وجود مشابهت‌هايي بين اين آيين‌نامه و قانون آيين دادرسي مدني، اين آيين‌نامه از قواعد خاصي پيروي مي‌کند که در اين مقاله به نه بخش کلي و زيرمجموعه‌هاي آن تقسيم شده و برسي و تحليل شدند. اينک با توجه به نتايج برسي‌هاي به‌عمل آمده پيشنهادهايي به منظور بهبود اين آيين‌نامه ارائه مي‌شود:

۱. اصلاح ماده ۱۱ آيين دادرسي کار به اين شرح: «چنانچه کارگر در مأموريت موضوع ماده ۴۶ قانون کار باشد، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعي محل وقوع آخرين کارگاه کارگر قبل از مأموريت، صالح به رسيدگي خواهد بود.»

۲. اصلاح ماده ۱۲ آيين دادرسي کار به اين شرح: «چنانچه آخرين محل کار کارگر معلوم نباشد، محل وقوع کارگاه اصلي ملاک تقديم دادخواست خواهد بود.»

۳. تعيين محدوديت‌هايي بر آزادي مطلق استفاده از نمايندگاني غير از وکلای رسمي دادگستري و نيز تصريح به محدوديت‌هاي اصل آزادي در انتخاب نماينده نظير ممنوعيت نمايندگي همزمان طرفين دعوا.

۴. اصلاح ماده ۶۳ آيين دادرسي کار به اين شرح: «خواهان مي‌تواند تا قبل از اتمام رسيدگي خواسته خود را کم نموده، افزايش داده و يا تغيير دهد.»

۵. اصلاح ماده ۶۴ آيين دادرسي کار به اين شرح: «در صورت تغيير يا افزايش خواسته از طرف خواهان، در صورت تقاضاي خواننده براي تدارک دفاع از خود، جلسه تجديد مي‌شود.»

۶. اصلاح ماده ۶۶ آيين دادرسي کار به اين شرح: «خواهان مي‌تواند تا زماني که دادرسي تمام نشده دعوای خود را مسترد نمايد؛ در اين صورت حسب مورد قرار ابطال دادخواست يا رد دعوا صادر مي‌شود، ولي استرداد دعوا پس از ختم مذاکرات اصحاب دعوا در صورتی ممکن است که يا خواننده راضي باشد و يا خواهان از دعوای خود به کلي صرف‌نظر نمايد که در اين صورت قرار سقوط دعوا صادر خواهد شد که از اعتبار امر مختومه برخوردار است.»

۷. افزودن ماده‌اي به شرح ذيل به هريک از قوانين کار، بودجه يا وصول برخي از درآمدهای دولت در خصوص هزينه‌هاي دادرسي تا ضمن حفظ رايگان بودن طرح دعوا در هيأت‌هاي تشخيص و حل اختلاف براي خواهان (که در بيشتر موارد کارگرنند)، اين هزينه‌ها بر

- کارفرمای محکوم تحمیل شود تا با ایجاد عاملی بازدارنده برای جلوگیری از تضییع احتمالی حقوق کارگران، هزینه‌های عدم رعایت قانون بر بیت‌المال تحمیل نشود.
- «طرح دعوا در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف رایگان است، ولی در صورت محکومیت خواننده وی مکلف به پرداخت هزینه‌های دادرسی می‌باشد.»
۸. پیش‌بینی مرحله و اخواهی در مورد احکام غیابی.
۹. ماده ۸۷ آیین دادرسی کار در راستای لزوم همکاری طرفین دعوا و دادرسی در حل و فصل اختلاف و جبران عدم وجود تعادل لازم بین طرفین رابطه کار به این شرح اصلاح شود: «هریک از طرفین دعوا باید وقایع لازم را برای تأیید ادعای خود اثبات کند. این موضوع در خصوص نفی وجود رابطه کار و یا عدم پرداخت مزد و مزایایی بالاتر از حداقل‌های قانونی و نظایر اینها از سوی کارفرما نیز صادق است.»
۱۰. پیش‌بینی دعاوی تجمیعی مشتمل بر ادغام، خروج یا صرف نظر کردن از دعاوی جمعی و ورود به دعاوی جمعی در قالب تصویب ماده واحده‌ای توسط مجلس شورای اسلامی.

منابع

الف) فارسی

۱. السان، مصطفی؛ محمودی، نصیبه (۱۳۹۷). «مطالعه تطبیقی اصل تغییرناپذیری دعوای حقوقی در حقوق ایران و آمریکا»، *مجله مطالعات حقوق تطبیقی*، دوره ۹، ش ۲، ص ۴۹۱-۴۷۳. (https://jcl.ut.ac.ir/article_69822.html) (24/08/2021)
۲. پوراستاد، مجید؛ حصارخانی، فاطمه (۱۳۹۴). «تحلیل اقتصادی فرایند دادرسی مدنی براساس هزینه‌ها»، *مجله تحقیقات حقوقی تطبیقی ایران و بین‌الملل*، ش ۲۸، ص ۷۴-۵۸. (http://alr.iauctb.ac.ir/article_525139.html) (24/08/2021)
۳. رستمی چلکاسری، عبدالله؛ بازیار، متین (۱۳۹۵). «نظریه همکاری طرفین دعوا و دادرسی در حل و فصل اختلاف»، *مجله مطالعات حقوق تطبیقی*، دوره ۷، ش ۱، ص ۱۳۹-۱۲۳. (https://jcl.ut.ac.ir/article_58603.html) (24/08/2021)
۴. شاول، استیون (۱۳۸۸). *مبانی تحلیل اقتصادی حقوق*، ترجمه محسن اسماعیلی، تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس.
۵. شمس، عبدالله (۱۳۸۲). *آیین دادرسی مدنی*، ج ۲، ج سوم، تهران: میزان.
۶. ----- (۱۳۸۶). *آیین دادرسی مدنی*، ج ۳، چ دهم، تهران: دراک.
۷. طهماسبی، علی (۱۳۹۳). «مطالعه تطبیقی شرایط دعوای گروهی در حقوق آمریکا و کانادا؛ آموزه برای حقوق ایران»، *مجله پژوهش‌های حقوق تطبیقی*، دوره ۱۸، ش ۳، ص ۱۷۵-۱۵۳. (<https://clr.modares.ac.ir/article-20-10986>) (24/08/2021 fa.html)
۸. قبادی، حسین (۱۳۹۳). *آیین دادرسی کار*، چ دوم، تهران: جنگل.
۹. کریمی، عباس؛ محسنی، حسن (۱۳۹۰). «اصل آزادی دفاع در دادرسی مدنی»، *مجله پژوهشنامه حقوقی*، دوره ۲، ش ۱، ص ۹۳-۱۰۹. (https://jol.guilan.ac.ir/article_597.html) (24/08/2021)
۱۰. کریمی، عباس (۱۳۸۶). «تبیین منطقی دلیل قضایی»، *فصلنامه حقوق*، *مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی*، دوره ۳۷، ش ۴، ص ۲۰۳-۱۹۱. (https://jlq.ut.ac.ir/article_19225.html) (24/08/2021)
۱۱. ----- (۱۳۹۶). *ادله اثبات دعوا*، چ ششم، تهران: بنیاد حقوقی میزان.

۱۲. محسنی، حسن (۱۳۸۹). *اداره جریان دادرسی مدنی بر پایه همکاری و در چارچوب اصول دادرسی*. تهران: شرکت سهامی انتشار.
۱۳. ----- (۱۳۸۷). «عدالت آیینی: پژوهشی در نظریه‌های دادرسی عادلانه مدنی»، *فصلنامه حقوق خصوصی*، دوره ۳۸، ش ۱، ص ۲۸۵-۳۱۹. (https://jlq.ut.ac.ir/article_19430.html) 24/08/2021
۱۴. محسنی، حسن؛ غفاری فارسانی، بهنام؛ شوشی نسب، نفیسه (۱۳۹۱). «دعای جمعی و نقش آنها در احقاق حقوق مصرف‌کنندگان»، *فصلنامه پژوهش حقوق خصوصی*، دوره ۱، ش ۱، ص ۱۵۷-۱۸۲. (https://jplr.atu.ac.ir/article_2220.html) 24/08/2021

(ب) خارجی

15. Blaha, Miran (2012). *The role of the court in the labor dispute*, General and National Reports, XXth Meeting of European Labor Court Judges.
16. Ebisui, Ebisui, Cooney, Sean, Fenwick, Colin (2016). *Resolving Individual Labor Dispute (A comparative overview)*, First edition, International Labor Office, ILO, Geneva.