

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

علیرضا برنجی باقری

گروه حقوق عمومی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

خیرالله پروین^۱

گروه حقوق عمومی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

و استاد گروه حقوق، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

محمد حسن حبیبی

گروه حقوق عمومی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

و استادیار گروه حقوق، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۷/۲۵ تاریخ صدور پذیرش: ۱۳۹۸/۱۰/۱۷

چکیده

یکی از ویژگی‌های اساسی و ثابت حقوق کار موضوع صیانت از حقوق کارگر می‌باشد. لذا این ویژگی باعث به وجود آمدن ماهیت مستقل حقوق کار شده است و سبب گشته است دادرسی کار، دارای شرایط منحصر به فرد خویش باشد و نظام دادرسی و تشریفات رسیدگی متفاوتی نسبت به اختلافات جزایی و مدنی داشته باشد. اصولی چون سهولت و سرعت در رسیدگی و رایگان بودن دادرسی باعث به وجود آمدن اختلاف اساسی در حقوق کار نسبت به سایر موضوعات حقوقی شده است. این مقاله به روش توصیفی تحلیلی به بررسی و تبیین اصول دادرسی در حقوق کار می‌پردازد. در این مقاله ابتدا مطالب از طریق فیش برداری گردآوری شده است و با تحلیل و بررسی کتابهای موجود و منابع کتابخانه‌ای و مقالات مربوطه و پایان‌نامه‌های در این حوزه و سایت‌های متعدد و متنوع در این موضوع سپس به تبیین مساله اصول حاکم در دادرسی کار به روش توصیفی تحلیلی پرداخته شده است.

کلمات کلیدی: حقوق کار، آیین دادرسی کار، اصول دادرسی کار، مراجع حل اختلاف کار

مقدمه

یکی از اهداف مهم در دادرسی کار برخورداری از عدالت می‌باشد. اما در این بین اختلاف نظرهایی وجود دارد. عده ای مفهوم عدالت در حقوق کار را حمایت قانون کار از کارگر می‌دانند و عده ای دیگر عدالت در حقوق کار را حمایت قانون کار از تولید و یا در اصل، کارفرما می‌دانند. روابط بین کارگر و کارفرما به معنایی که امروز در حقوق کار مورد توجه است یعنی یک طرف قرارداد کارگر به عنوان نیروی کار و طرف مقابل کارفرما در برابر تعهدی مشخص برای کسب منفعت معین فعالیت می‌کنند تعریف شده است. اما این معنی از روابط کار طی قرن‌های مختلف دستخوش تحولات زیادی شده است. قانون مجموعه بایدها و نبایدهایی است که شیوه رفتار آدمی را در زندگی اجتماعی تعیین می‌کند. قانون است که در جامعه باعث ایجاد امنیت و آرامش می‌شود. شرط اصلی ایجاد این امنیت و آسایش رعایت عدالت می‌باشد. وجود قانون برای جامعه از آن جهت ضرورت دارد که افراد یک جامعه باید در رفتار و کردارشان حد و مرزهایی را رعایت کنند تا همه بتوانند به نحو مطلوب و شایسته از زندگی بهره‌های مادی و معنوی ببرند. اگر مرزها و حدود در هم بریزد و قانون حاکم نباشد جامعه به هدف خود نخواهد رسید. به عبارتی اگر عدالت در قانون و آیین دادرسی آن به وجود نیاید، جامعه به اهداف خود در زمینه‌های مختلف دست پیدا نمی‌کند. آنچه با بررسی قانون کار به عنوان یک قانون ماهوی که به تبیین باید و نبایدهای ماهیت رابطه کارگر و کارفرما می‌پردازد، بدست می‌آید؛ این نکته است که قانون کار حمایت از کارگر را سرلوحه خویش قرار داده است. در کنار قانون کار که قانونی ماهوی است، قانون آیین دادرسی کار وجود دارد که قانونی شکلی می‌باشد. در اینجا نیز آنچه با بررسی قانون آیین دادرسی کار به عنوان یک قانون شکلی که به تبیین باید و نبایدهای شکلی در رسیدگی به اختلافات بین کارگر و کارفرما می‌پردازد، بدست می‌آید؛ این نکته است که قانون آیین دادرسی کار حمایت از کارگر را سرلوحه خویش قرار داده است. یعنی هم قانون ماهوی قانون کار و همچنین قانون شکلی قانون آیین دادرسی کار، هر دو حمایت از کارگر را سرلوحه خویش قرار داده اند. قانون آیین دادرسی کار به دلیل در برگیری زیادی که در جامعه دارد حائز اهمیت است. از زمان تصویب این قانون، اصلاح این قانون بارها مورد نقد دولت‌های متعدد قرار گرفت ولی هیچ دولت‌تلاصیحی انجام نداده است. این قانون از همان روزهای اول تصویب، جزئیات زیادی را به همراه داشت و هر دولت تا اندازه‌ای برای اصلاح این قانون تلاش کرد اما موفق نشد آن را اصلاح کند و به دولت بعدی واگذار شد، در حال حاضر همان قانون با اشکالات متعدد در حال اجراست. اصولی بر قانون آیین دادرسی کار حاکمیت دارند که ضمانت حمایت قانون آیین دادرسی کار از حقوق کارگر می‌باشند. آنچه به صورت صریح و ضمنی در قانون آیین دادرسی کار به چشم می‌خورد اصولی می‌باشد که به صورت مستقیم و صریح یا به صورت غیر مستقیم و ضمنی بر این قانون حاکمیت دارد. در دادرسی کار به علت ماهیت حقوق کار، با دو دسته از اصول دادرسی برخورد داریم. دسته اول اصول عام دادرسی کار می‌باشند که وجه اشتراک آیین دادرسی در حقوق کار و سایر موضوعات حقوق هستند. دسته دوم اصول خاص دادرسی کار می‌باشند که وجه افتراق آیین دادرسی حقوق کار و سایر موضوعات حقوق هستند. از اصول عامی که بر قانون آیین دادرسی کار حاکمیت دارند، می‌توان به موارد روبرو اشاره نمود: اصل مساوات و برابری، اصل بی طرفی مقام رسیدگی کننده، اصل حق اعتراض به رای. همچنین از اصول خاصی که بر قانون آیین دادرسی کار حاکمیت دارند، می‌توان به موارد روبرو اشاره نمود: اصل سرعت در

رسیدگی، اصل سهولت در رسیدگی، اصل رایگان بودن رسیدگی. این اصول خاصی که به صورت صریح در متن قانون وجود دارند و یا به صورت ضمنی از روح قوانین قابل استنتاج می‌باشند تبیین کننده مسائلی مهم می‌باشند. یکی از مهم ترین مسائل حمایت دادرسی کار از کارگر می‌باشد که در اصل مجانی بودن رسیدگی به طور هویدا و آشکار به چشم می‌خورد. یکی دیگر از مسائل مهم نیز، حمایت قانون کار از مساله کار و تولید در کشور می‌باشد. اصول سرعت در رسیدگی و سهولت در رسیدگی نیز به صورت مستقیم و غیر مستقیم تبیین کننده این هدف قانون آیین دادرسی کار می‌باشند. آیین دادرسی کار که مجموعه اصول و مقرراتی است که در مقام طرح دعوی، دفاع، رسیدگی و صدور رای در مراجع حل اختلاف کار و اجرای رای آنها به کار می‌روند دارای اصول عام و خاص فوق می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

با مطالعات میدانی و جمع آوری مطالب گردآوری شده پیشینه تحقیق در مورد این مقاله را بدین شرح تبیین می‌نماییم. امیر کیا در مقاله ای تحت عنوان بررسی مبانی اصول و تشریفات حاکم بر دادرسی حقوق کار ایران و اسناد سازمان بین المللی کار، مهر ماه ۱۳۹۳ به صورت تلویحی به تبیین اصول حاکم و به صورت تصریحی به تبیین تشریفات دادرسی پرداخته است. همچنین ولی رستمی و احسان اکبری در مقاله ای تحت عنوان جستاری در آسیب شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران در فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، دوره ۵۰، شماره ۱، بهار ۱۳۹۸ نیز به صورت گذرا اشاره ای به اصول حاکم بر دادرسی داشته است. همچنین قاسم مرادی در مقاله ای تحت عنوان اصول حاکم بر روند دادرسی عادلانه نیز به صورت تصریحی به تبیین اصول عام پرداخته است. حسین قبادی در کتاب آیین دادرسی کار انتشارات جنگل نیز به صورت کلی به تبیین تشریفات آیین دادرسی کار پرداخته است و در نهایت دکتر ابراهیم تقی زاده به همراه عبدالحسین صالحی منش در کتاب آیین دادرسی در اختلاف کارگر و کارفرما به صورت تفصیلی به بیان اصول خاص دادرسی پرداخته است. به طور کلی مطالعه سیر تحول آیین دادرسی کار ما را در یافتن بینشی صحیح و درست از موضوع کمک شایان توجهی می‌نماید. در این مقاله کلیه مطالب تبیین شده قبلی به همراه مطالب جدید در ساختاری منظم و طبقه بندی منظم بیان می‌گردد.

اهداف تحقیق

- ۱- تبیین اصول حاکم بر دادرسی کار در حقوق ایران
- ۲- تفکیک و شناسایی اصول عام دادرسی از اصول خاص حاکم بر دادرسی حقوق کار.

پرسش‌های تحقیق

پرسش‌های اصلی

- ۱- اصول حاکم بر دادرسی کار در نظام حقوقی ایران چه می‌باشند؟

پرسش‌های فرعی

- ۱- اصول عام حاکم بر دادرسی کار در حقوق ایران چه می‌باشند؟
- ۲- اصول خاص حاکم بر دادرسی کار در حقوق ایران چه می‌باشند؟

۳- آیا این اصول در برقراری عدالت موثر می‌باشند؟

فرضیه‌های تحقیق

با توجه به تحولات در حوزه حقوق کار و تصویب قانون دادرسی کار، حاکمیت اصول عام و خاص در دادرسی کار، تاثیر به سزایی در حل اختلافات کارگر و کارفرما داشته است ولی اصول خاص حاکم بر دادرسی کار در برقراری عدالت نقشی منفی داشته است.

روش شناسی تحقیق

در این مقاله از روش توصیفی - تحلیلی استفاده شده است. همچنین در زمینه جمع آوری اطلاعات و گردآوری اطلاعات مربوطه از روش کتابخانه ای استفاده شده است و ابزار گردآوری اطلاعات نیز روش فیش برداری و بهره برداری از مطالب کتب و مقالات و پایان نامه‌ها و شبکه‌های اینترنتی می‌باشد.

ساختار تحقیق

این مقاله دارای ۲ فصل می‌باشد. فصل اول به تبیین اصول خاص در دادرسی کار می‌پردازد. فصل دوم به تبیین و بررسی اصول عام در دادرسی کار می‌پردازد.

بحث:

فصل اول - تبیین اصول خاص حاکم بر دادرسی کار در حقوق ایران:

مطالب این فصل شامل پنج گفتار می‌باشد. در هر گفتار یکی از اصول خاص حاکم بر دادرسی حقوق کار در نظام حقوقی ایران تبیین می‌گردد. از ویژگی‌های برجسته و بارز آیین دادرسی کار نسبت به بقیه آیین دادرسی‌ها، همین اصول خاص می‌باشد. هر آیین دادرسی، خصوصیات و ویژگی‌های خاص خود را دارا است که آنها را از یکدیگر جدا و متمایز می‌سازد. «آیین دادرسی مدنی» واجد دو خصوصیت «آمره» و «تشریفات» است. این دو خصوصیت اگرچه از هم متمایز می‌باشند اما با توجه به روابط نزدیک آنان، پیوندشان حتمی است در حقیقت، تشریفات بودن این مقررات در جهت حمایت از اصحاب دعوا در برابر خودکامگی قاضی و به عنوان تضمین آزادی دفاع اصحاب دعوا است. «آیین دادرسی کار» هم دارای ویژگی‌ها و اصول خاص خود است. اصول خاص دادرسی کار عبارتند از:

۱- سرعت در رسیدگی

۲- غیرتشریفات بودن رسیدگی

۳- تخصصی و فنی بودن رسیدگی

۴- سه جانبه گرایی

۵- رایگان بودن دادرسی کار

در هر کدام از اصول پنج گانه فوق، مزیت‌ها و معایب آنها تبیین می‌گردد تا در نهایت به پرسش‌های فرعی تحقیق نیز پاسخ داده گردد و مشخصی شود که این اصول خاص در برقراری عدالت موثر می‌باشند یا باعث به وجود آمدن عدم عدالت نیز می‌گردند.

گفتار اول: اصل سرعت در رسیدگی

با توجه به اینکه حجم ورودی پرونده‌های مراجع قضایی گسترده است و حجم زیاد پرونده‌ها، باعث طولانی شدن روند رسیدگی به پرونده مطروحه در مراجع قضایی می‌شود با وجود اینکه در سال‌های اخیر، رؤسای قوه قضاییه دستورهای مبنی بر تسریع در رسیدگی و کم کردن زمان رسیدگی به پرونده‌های قضایی صادر می‌نمودند، ولی همچنان رسیدگی به پرونده‌های قضایی مدت‌های طولانی و گاه چند ماه و حتی در بعضی پرونده‌ها، چند سال هم طول می‌کشد.

در پرونده‌های اختلافی کارگر و کارفرما به علت وجوه شرایط خاصی باید رسیدگی به سرعت انجام شود، مثلاً کارگری که اخراج شده اگر اخراج، غیرقانونی تشخیص داده شود و می‌بایست به کار بازگردد، کارفرما باید حقوق کارگر را از زمان اخراج تا بازگشت به کار پرداخت نماید. اگر این مدت در مراجع حل اختلاف زیاد طول بکشد، در واقع کارفرما، بایست در برابر کار نکرده کارگر، مزد پرداخت نماید و مواردی دیگر از این دست می‌طلبند که مراجع حل اختلاف کار هرچه سریع‌تر نسبت به تعیین تکلیف وضعیت کارگر و کارفرما اقدام نمایند. به همین علت است که در کنار شعب هیئت تشخیص در هر اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی یک یا چند شعبه هیئت حل اختلاف، به عنوان مراجع تجدیدنظر از آراء هیئت تشخیص قرار داده شده است و حتی در ذیل ماده «۱۶۲» قانون کار، به صراحت اعلام شده که در هر حال هیئت حتی الامکان ظرف مدت «یک» ماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی لازم را صادر می‌نماید.

بند اول - مزیت‌های اصل سرعت در رسیدگی:

سرعت در رسیدگی یکی از ابزارهایی می‌باشد که در تحقق عدالت کمک شایانی می‌نماید. این اصل باعث می‌گردد کارگر و کارفرما احساس بلا تکلیفی نکنند و رسیدن به حقوق خود را سریع‌تر احساس نمایند. رسیدگی سریع از مضرات دیوانسالاری می‌کاهد و با اصل صرفه جویی منابع مادی و منابع انسانی سازگاری منحصر به فردی دارد. اصل سرعت در رسیدگی هزینه‌های مادی و هزینه‌های حمل و نقل برای مراجعه کنندگان را کاهش می‌دهد و حتی زمینه تاثیرات مثبت غیر مستقیم در کاهش آلودگی‌های زیست محیطی نیز دارد.

بند دوم - معایب اصل سرعت در رسیدگی:

در برابر مزیت‌های مثبت اصل سرعت در رسیدگی می‌توان به معایب و نقاط منفی این اصل نیز اشاره نمود. از مهم‌ترین معایب اصل سرعت در رسیدگی، ایجاد بی‌دقتی در روند رسیدگی می‌باشد. به علت گستردگی وسعت پرونده‌های موجود در زمینه اختلافات کارگر و کارفرما و رعایت اصل سرعت در رسیدگی، سبب می‌گردد دقت و تفحص و تخصص در زمینه رسیدگی به میزان قابل توجهی کاهش یابد. اصل سرعت در رسیدن روند دادرسی به حق کمک می‌نماید ولی در درست رسیدن روند دادرسی به حق نه تنها کمکی نمی‌نماید بلکه گاه‌گاه باعث پایمال شدن حق می‌گردد.

گفتار دوم: اصل غیرتشریفاتی بودن رسیدگی

در مقدمه آیین دادرسی کار، یکی از ویژگی‌های آیین دادرسی کار، غیرتشریفاتی بودن رسیدگی اعلام شده است، این

در حالی است که آیین دادرسی، چه مربوط به کار باشد، یا هر مرجع رسیدگی دیگر، دارای تشریفات خاص خود است. آیین دادرسی بر تشریفات بنا شده است. در موارد مختلفی از آیین دادرسی کار، جهت رسیدگی و حتی اقامه دعوا، تشریفات در نظر گرفته شده است. همین که رسیدگی در مراجع حل اختلاف کار، با تقدم دادخواست شروع می‌شود. خود بیانگر تشریفات بودن آیین دادرسی کار است. علت اشاره به غیرتشریفات بودن آیین دادرسی کار، شاید به این علت باشد که آیین دادرسی کار نسبت به آیین دادرسی مدنی دارای تشریفات کمتری است و پاره‌ای از تشریفات مقرر در آیین دادرسی مدنی، در آیین دادرسی کار نیامده است. تدوین کنندگان آیین دادرسی کار به جای اشاره به غیر تشریفات بودن آیین دادرسی کار، بهتر بود که اعلام می‌کردند آیین دادرسی کار، دارای تشریفات کمتری است.

بند اول - مزیت‌های اصل غیر تشریفات بودن دادرسی

اصل غیر تشریفات بودن رسیدگی باعث می‌گردد که کارگران که عموماً به خاطر شرایط اجتماعی شان از آگاهی نسبت به روند دادرسی از سطح کمتری برخوردارند، بتوانند راحت‌تر به مراجع حل اختلاف مراجعه کرده و خودشان به تنهایی مسائل خویش را مطرح نمایند و اختلافات خود را حل نمایند. همچنین بالا بودن هزینه وکیل برای دادرسی نیز با توجه به این اصل قابل حل شدن می‌باشد. چرا که آیین دادرسی کار تشریفات زیاد و یا پیچیده‌ای ندارد که از حوزه آگاهی عادی کارگران فراتر رفته و آنها را با مسائل فنی و پیچیده و غیر قابل هضم روبرو نماید. لذا ساده و کم بودن تشریفات دادرسی کار باعث استقلال و عدم وابستگی کارگران به داشتن وکیل و هزینه‌های آن نمود.

بند دوم - معایب اصل غیر تشریفات بودن دادرسی

اصل غیر تشریفات بودن دادرسی دارای معایبی نیز می‌باشد. سادگی در زمینه رسیدگی چندان که به نظر می‌رسد خوب و مفید نمی‌باشد. این سادگی خود باعث به وجود آمدن دعاوی متعدد و کثیری می‌شود. اگر این غیر تشریفات بودن در زمینه دادرسی کار وجود نمی‌داشت، بسیاری از کارگران، اختلافات خود با کارفرما را از طرق دیگری حل می‌نمودند. ولی این سادگی بیش از حد باعث به وجود آمدن پرونده‌های کثیری می‌گردد که حجم بالای این پرونده‌ها و مراجعات خارج از حوصله مراجع حل اختلاف می‌باشد و این کاهش حوصله در حل اختلاف باعث تضییع حقوق فراوانی در این بین می‌گردد. به علاوه این غیر تشریفات بودن باعث می‌گردد که هر کارگری در هر زمینه خرد و کوچکی نیز به مراجع حل اختلاف مراجعه کند و باعث ضرر و اطاله زمان در کار و افراد رسیدگی کننده باشد.

گفتار سوم: اصل تخصصی و فنی بودن رسیدگی:

رسیدگی در هیئت‌های حل اختلاف قانون کار، چون تنها به اختلافات فنی مابین کارگر، کارفرما یا کارآموز که در صنعت و حرفه خاصی مشغول به کار می‌باشند، رسیدگی می‌کند؛ دارای جنبه تخصصی و فنی است و از رسیدگی به جرائم عمومی که در صلاحیت دادگستری است متمایز است. هیئت‌های حل اختلاف تنها به اختلافات ناشی از اجرای قانون کار، قرارداد کار و مواردی از این قبیل می‌پردازد و رسیدگی می‌کند. بنابراین به جرائم عمومی از جمله

سرقت، ضرب و جرح و... که در کارگاه اتفاق می‌افتد و هرچند که کارگر، کارآموز یا کارفرما مرتکب آن شده باشد رسیدگی نمی‌کند و این گونه جرائم در دادگاه‌های عمومی دادگستری مطرح و رسیدگی می‌شوند. با وجود عام بودن صلاحیت محاکم دادگستری، خط مشی قوه قضاییه بر این است که شعب محاکم دادگستری به صورت تخصصی رسیدگی نمایند. چرا که تخصصی شدن شعب دادگاه باعث تسریع در رسیدگی و دقت بیشتر در صدور حکم می‌شود.

بند اول - مزایای اصل تخصصی و فنی بودن رسیدگی

داشتن تخصص و امکانات و شرایط فنی برای رسیدگی در حوزه حقوق کار و دادرسی کار در مراجع حل اختلاف سبب تسریع در رسیدگی می‌شود. همچنین نگاه تخصصی به موارد اختلافی باعث بالا رفتن دقت در رسیدگی و صدور رای می‌گردد.

بند دوم - معایب اصل تخصصی و فنی بودن رسیدگی

آموزش نیروی لازم به منظور رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما در سطح کشور که بسیار گسترده و متعدد می‌باشد از سختی و مشکلات تخصصی بودن و فنی بودن رسیدگی است. مباحث قانون کار و آیین دادرسی کار اگر چه دارای نکات مهم و جزئی، تخصصی و فنی می‌باشد ولی نسبت به قوانین دیگر پیچیده تر نمی‌باشد و لذا با توجه به اصل اقتصادی صرفه جویی نسبت به مقیاس، هزینه‌های عمومی را با توجه به ادغام مراجع حل اختلافی با مراجع اداری یا قضایی کاهش چشم گیری داد.

گفتار چهارم: اصل سه جانبه گرایی در دادرسی

چه در مرحله بدوی که رسیدگی در هیأت‌های تشخیص می‌باشد و چه در مرحله تجدید نظر که رسیدگی در هیأت‌های حل اختلاف می‌باشد رسیدگی‌ها به صورت سه جانبه می‌باشد. رسیدگی در هیأت‌های تشخیص توسط سه نفر که نماینده سه گروه می‌باشند صورت می‌گیرد:

- ۱- نماینده کارگران به علت آشنایی با مسائل و مشکلات کارگران
- ۲- نماینده کارفرمایان جهت در نظر گرفتن حقوق کارفرمایان
- ۳- نماینده دولت جهت تشکیل جلسات و برقراری نظم فی مابین دو گروه نمایندگان که سعی در اعمال حمایت از گروه خود می‌باشند.

همچنین رسیدگی در هیأت‌های حل اختلاف قانون کار، توسط اعضای هیأت‌های حل اختلاف که از «سه» گروه تشکیل شده‌اند صورت می‌گیرد. اعضای این هیأت شبیه به اعضای هیأت تشخیص می‌باشند با این تفاوت که تبدیل به سه نفر می‌گردند. یعنی اعضای هیأت حل اختلاف در مجموع نه نفر می‌باشند که به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- نماینده یا نمایندگان کارگران به علت آشنایی با مسائل و مشکلات کارگران
- ۲- نماینده یا نمایندگان کارفرمایان جهت در نظر گرفتن حقوق کارفرمایان
- ۳- نماینده یا نمایندگان دولت جهت تشکیل جلسات و برقراری نظم فی مابین دو گروه نمایندگان که سعی در اعمال حمایت از گروه خود می‌باشند.

در واقع نمایندگان کارگران و کارفرمایان دارای تخصص و تبحر کافی در موضوع اختلافی هستند. ولی چون آنها غالباً دارای اطلاعات و دانش قضایی نمی‌باشند، نمی‌توانند موارد اختلافی را تجزیه و تحلیل قضایی نمایند و به همین علت وجود نمایندگان وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی یا نمایندگان دادگستری این نقیصه را برطرف کرده و داده‌های نمایندگان کارگران و کارفرمایان را به صورت رأی مستند تنظیم می‌کنند.

ولی در محاکم عمومی چنین اصلی وجود ندارد و قاضی، در دادگاه بدوی که ریاست شعبه دادگاه را بر عهده دارد براساس مدارک و مستندات پرونده و براساس اصل بی‌طرفی اقدام به صدور رأی می‌نماید.

بند اول - مزیت‌های اصل سه جانبه گزایی در دادرسی کار:

به طور کلی می‌توان بیان نمود که اصل سه جانبه گزایی در ظاهر برای رعایت عدالت ایجاد گشته است ولی به طور کلی این اصل دارای مزیتی نمی‌باشد و هر آنچه است عیب و ضرر و بی‌عدالتی مطلق است.

بند دوم - معایب اصل سه جانبه گزایی در دادرسی کار:

می‌توان به صورت فهرست وار به مجموعه معایب سه جانبه گزایی تلویحا اشاره نمود:

۱- نماینده کارگر به صورت جانبدارانه به کارگر و کارفرما رفتار می‌کند و از مقام بی طرف بودن خارج است و لذا اصل بی طرفی را در روند دادرسی نقض می‌کند.

۲- نماینده کارفرما نیز به صورت جانبدارانه به کارگر و کارفرما رفتار می‌کند و از مقام بی طرف بودن خارج است و لذا اصل بی طرفی را در روند دادرسی نقض می‌کند.

۳- نماینده دولت نیز به عنوان یک عضو برای رأی دهی می‌باشد و بایستی بی طرف باشد ولی از آنجا که نظر او به صورت تنهایی قطعی و لازم الاجرا نمی‌باشد، لذا با توجه به این که بی طرف است ولی نقش او به شکل بی طرفانه نمی‌باشد. رأی نماینده دولت گاهی نقش تعیین کننده در سرنوشت پرونده دارد و گاهی ندارد. در حالت اول که نقشی تعیین کننده دارد دو شکل به خود می‌گیرد. در شکل اول نقش تعیین کنندگی اش مثبت است و در جهت رسیدن حق به ذی حق انجام می‌پذیرد و در شکل دوم نقش تعیین کنندگی اش منفی است و در جهت پایمال کردن حق به ذی حق انجام می‌پذیرد. این حالت نسبی در حالت اول اصل بی طرف بودن را غیر مستقیم نشانه می‌رود و خدشه دار می‌کند و در حالت دوم که هیچ نقشی ندارد نیز، به صورت مستقیم اصل بی طرف بودن را خدشه دار می‌نماید و آن را زیر سوال می‌برد.

۴- نماینده دولت و کارگر و کارفرما هر کدام دارای یک رأی می‌باشند و ارجحیتی بین او و نمایندگان کارگر و کارفرما که به صورت واضح بی طرف نیستند، وجود ندارد. عدم وجود ارجحیت یک مقام به ظاهر بی طرف به دو نماینده دیگر نیز اصل بی طرفی را زیر سوال می‌برد.

۵- در هیات تشخیص که در کل سه نفر رسیدگی را انجام می‌دهند وجود و حضور نماینده دولت واجب و ضروری است و بدون حضور او رسیدگی صورت نمی‌پذیرد. ولی در هیات حل اختلاف که یک هیأت نه نفره است، شرط برقراری جلسه رسیدگی حضور حداقل هفت نفر است و در قانون تعیین نشده است که این ترکیب هفت نفره چه کسانی بایستی باشند. این عدم تعیین باعث برهم خوردن تعادل می‌گردد و امکان دارد گاهی یک دسته از نمایندگان

سه جانبه تنها با یک عضو در جلسه شرکت نمایند. یعنی گاهی نماینده دولت یک نفر می‌باشد بین شش نفر نماینده‌های کارگر و کارفرما. گاهی نماینده کارگر یک نفر می‌باشد در برابر شش نفر نماینده‌های دولت و کارفرما و گاهی نماینده کارفرما یک نفر می‌باشد در برابر شش نفر نماینده‌های دولت و کارگر. این عدم تعادل، با توجه به میزان ثابت ارزش رأی هر کدام از این نمایندگان، به طور صریح بی طرف بودن را زیر سوال می‌برد.

۶- گاهی بعد از مرجع تجدید نظر در دادرسی کار که هیأت حل اختلاف می‌باشد، پرونده برای رسیدگی شکلی به دیوان عدالت اداری ارجاع می‌گردد و در اینجا یکباره ترکیب اعضای نمایندگان بهم می‌ریزد.

گفتار پنجم: اصل رایگان بودن دادرسی کار:

در «ایران» برخلاف بیشتر خدمات عمومی مانند آموزش و پرورش، برقراری امنیت و غیره که رایگان بوده و هزینه مستقیمی را به اشخاص بهره‌مند از آن تحمیل نمی‌نمایند، دادخواهی و احقاق حق، علی‌الاصول مستلزم پرداخت هزینه است. براساس ماده «۵۰۲» قانون آیین دادرسی مدنی: «هزینه دادرسی عبارت است از:

۱- هزینه برهه‌هایی که به دادگاه تقدیم می‌شود.

۲- هزینه قرارها و احکام دادگاه».

این هزینه‌ها به صورت الصاق و ابطال تمبر و یا واریز به حساب خزانه انجام می‌شود. هزینه دادرسی، ابتدا توسط خواهان پرداخت می‌شود و در صورت حاکم شدن یا حکم دادگاه و درخواست خواهان از خواننده پس گرفته می‌شود. قانون آیین دادرسی مدنی، موارد معافیت موقت از پرداخت هزینه دادرسی را اعلام نموده است. در قانون قدیم آیین دادرسی مدنی اشخاص معسر و دولت را از پرداخت هزینه دادرسی معاف نموده بود، ولی در قانون جدید آیین دادرسی مدنی، تنها معسر را از پرداخت هزینه دادرسی معاف کرده و اسمی از دولت برده نشده است، به همین علت دولت ملزم به پرداخت هزینه دادرسی است.

به استناد ماده «۵۰۴» قانون آیین دادرسی مدنی: «معسر از هزینه دادرسی، کسی است که به واسطه عدم کفایت دارایی یا عدم دسترسی به مال خود به طور موقت قادر به تأدیه آن نیست». این معافیت از پرداخت هزینه دادرسی موقتی است، چرا که در ماده «۵۱۱» قانون آیین دادرسی مدنی اعلام شده: «هرگاه مدعی اعسار در دعوی اصلی محکوم له واقع شود و از اعسار خارج گردد، هزینه دادرسی از او دریافت خواهد شد».

اما دادخواهی در مراجع حل اختلاف قانون کار، برخلاف مراجع قضایی هزینه‌ای در بر ندارد، به نظر برخی: دلیل این امر، آن است که نه کارگر و نه کارفرما هیچ گاه بدون دلیل و بدون وجود اختلاف به مراجع رسیدگی شکایت نمی‌برند و انگهی شرایط کار و زندگی کارگران ایجاب نمی‌کند که علاوه بر از دست دادن کار و محرومیت از ادامه اشتغال مبلغی نیز تحت عنوان هزینه دادرسی بپردازد و یا کارفرما ضمن محکوم شدن به پرداخت قابل ملاحظه‌ای تحت عنوان حق سنوات و دیگر مطالبات کارگر، مبلغی نیز به عنوان هزینه دادرسی بپردازد. ولی علت آن را شاید بتوان چنین گفت که به علت وضعیت خاص کارگر، کارفرما یا کارآموز و از باب حمایتی بودن این امر را باید به عنوان یک خدمت عمومی در نظر گرفت و خدمات عمومی به صورت مستقیم هزینه‌ای را در بر نمی‌گیرند.

بند اول - مزیت‌های اصل رایگان بودن دادرسی کار

رایگان بودن دادرسی کار، به عنوان حمایت از کارگر که قشری ضعیف از لحاظ مالی می‌باشد، تلقی می‌گردد. این رایگان بودن باعث می‌گردد که کارگران برای حل اختلافات خویش و احقاق حق بتوانند به مراجع حل اختلاف مراجعه نمایند. در این حالت حتی ضعیف‌ترین افراد از لحاظ مالی که از هیچ حمایت و قدرتی برخوردار نیستند، بتوانند به مراجع حل اختلاف مراجعه کنند و در جهت احقاق حقوق خود تلاش نمایند و با سد و مانعی به نام هزینه دادرسی برخورد نداشته باشند.

بند دوم - معایب اصل رایگان بودن دادرسی کار

رایگان بودن دادرسی کار و هزینه‌ای در پی نداشتن آن نیز می‌تواند انگیزه‌ای باشد برای همه کارگران که بنا به هر علت کوچک و غیر مهم نیز به مراجع حل اختلاف مراجعه کرده و باعث اطاله زمان و هزینه‌های دیگران گردند. بهتر بود قانون‌گذار هزینه‌های دادرسی تعریف می‌نمود ولی با اهرم اعسار و پرداخت نهایی توسط محکوم آن را مدیریت می‌کرد. اینچنین کارگرانی که حتی خودشان می‌دانند در موضع حق نیستند، به علت متضرر شدن در انتهای امر به مراجع حل اختلاف مراجعه نمی‌کردند. ولی در این حالت کارگران حتی اگر بدانند که در موضع حق نمی‌باشند، باز هم بر اساس اهرم‌های انگیزشی، این هدف را می‌توانند داشته باشند که به مراجع حل اختلاف مراجعه نمایند، چرا که هزینه‌ای برای آنها نخواهد داشت. این دسته از کارگران اگر در انتهای دادرسی، رأی به ضررشان باشد که در اصل چیزی از دست نداده‌اند و اگر رأی بنا به هر علت ناعادلانه دیگری به نفعشان صادر گردد، به یک سود اضافی نیز دست پیدا نموده‌اند. لذا این اصل باعث ایجاد زمینه سوداگری و چپاول در کارگرانی می‌گردد که خودشان به ذی‌حق نبودن خویش واقف می‌باشند. ولی به خاطر وجود این اصل گویی از حمایت قانونی برای انجام این فعل ناثواب برخوردارند.

فصل دوم - تبیین اصول عام حاکم بر دادرسی کار در حقوق ایران

مطالب این فصل شامل نه گفتار می‌باشد. در هر گفتار یکی از اصول عام حاکم بر دادرسی حقوق کار در نظام حقوقی ایران تبیین می‌گردد. هر آیین دادرسی، خصوصیات و ویژگی‌های خاص خود را دارا است که آنها را از یکدیگر جدا و متمایز می‌سازد. «آیین دادرسی مدنی» واجد دو خصوصیت «آمره» و «تشریفات» است. این دو خصوصیت اگرچه از هم متمایز می‌باشند اما با توجه به روابط نزدیک آنان، پیوندشان حتمی است در حقیقت، تشریفات بودن این مقررات در جهت حمایت از اصحاب دعوا در برابر خودکامگی قاضی و به عنوان تضمین آزادی دفاع اصحاب دعوا است. «آیین دادرسی کار» هم دارای ویژگی‌ها و اصول خاص خود است. ولی در این فصل اصول عام مورد بررسی قرار می‌گیرد. اصول عامی که وجه اشتراک کلیه آیین دادرسی‌ها می‌باشد. به عبارتی کلیه آیین دادرسی‌ها از جمله آیین دادرسی کار دارای آنها می‌باشند. اصول عام دادرسی کار عبارتند از:

۱- اصل بی طرفی مقام رسیدگی کننده

۲- اصل مساوات طرفین

۳- اصل داوری منصفانه

۴- اصل برابری

۵- اصل استقلال

۶- اصل حق داشتن وکیل

۷- اصل علنی بودن رسیدگی

۸- اصل تجدید نظر خواهی

۹- اصل حق اعتراض به رای

در هر کدام از اصول نه گانه فوق، مزیت‌ها و معایب آنها تبیین می‌گردد تا در نهایت به پرسش‌های فرعی تحقیق نیز پاسخ داده گردد و مشخص شود که این اصول عام در برقراری عدالت موثر می‌باشند یا باعث به وجود آمدن عدم عدالت نیز می‌گردند. بر خلاف فصل اول که مزیت‌ها و معایب اصول خاص بیان گردید، در این فصل در هر گفتار مزیت‌ها و معایب اصول عام مطرح نمی‌گردد. چرا که اصول عام در کل مزیت‌هایی بیشتر از معایب دارد و می‌توان بیان نمود که معایب آنها نزدیک به صفر می‌باشد و به همین علت جز اصول عام طبقه بندی می‌گردند و در همه آیین دادرسی‌ها وجود دارند. همچنین اصول عام در برقراری عدالت در روند رسیدگی و جریان دادرسی بسیار حائز اهمیت می‌باشند.

گفتار اول - اصل بی طرفی مقام رسیدگی کننده

اصل بی طرفی در اصطلاح حقوقی به این معناست که قاضی در طول رسیدگی، باید در رفتار خود با طرف‌های دعوا، بی طرفی ظاهری را رعایت نموده و از رفتارهای شبهه انگیز و از اقداماتی که برخلاف حق بوده و موجب تقویت و ضعف یک طرف یا تضعیف موقعیت طرف دیگر شود، خودداری نماید. اصل بی طرفی در دادرسی، یکی از اصول و مؤلفه‌های اساسی دادرسی عادلانه است. این اصل تا اندازه‌ای مهم است که امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) در زمان حکومت خویش، قضاتی که این اصل را مراعات نمی‌نمودند را مورد عتاب خویش قرار می‌دادند. اسلام رعایت این بی طرفی را در چهار مرحله لازم دانسته است: الف) یکسان اندیشی؛ قاضی نباید اراده و علاقه قلبی خود را متوجه یک طرف نموده و در اندیشه پیروزی یکی از متخاصمین باشد. مرحوم کلینی در کتاب خویش می‌فرماید: در هنگام قضاوت، اگر حق هم به جانب اقوام خاصی باشد، داور نباید از خدا بخواهد که حق در کفه او باشد و خصم او محکوم گردد و حتی تا این اندازه هم نباید تفاوت قائل شود. ب) بی طرفی ظاهری؛ یکسان نگری فقط در حکم تجلی نمی‌یابد بلکه قاضی باید در سلام کردن، نگاه کردن و دیگر اسباب احترام مانند اجازه ورود دادن، برخاستن، نشستن و گشاده رویی با دو طرف دعوا نیز بطور مساوی برخورد نماید. ج) یکسان نگری در دادگری؛ عوامل بیرونی و جانبی نباید تأثیری در قضاوت دادرس ایجاد نمایند. رسول مکرم اسلام (ص) می‌فرمایند: مردم همانند دانه‌های شانه یکسانند. قاضی باید طرفین دعوا را به یک چشم بنگرد و نباید تحت تأثیر موقعیت و مقام یکی از متخاصمین، در صدد بدست آوردن دلیل، له یا علیه یکی از طرف‌های دعوا برآید. البته این بی طرفی بدین معنا نیست که دادرس خود نتواند برای کشف حقیقت در مقام دستیابی دلیل برآید زیرا کشف حقیقت و تحقق عدالت بر همه چیز اولویت دارد. د) مساوات در اجرای حکم؛ تجلی‌گاه زحمات قضات در اجرای احکام ظاهر می‌گردد. تبعیض

در اجرای احکام آثار سوئی را در پی خواهد داشت. پیامبر اکرم (ص) می‌فرمایند: امت‌های قبل از شما به هلاکت رسیدند چون هرگاه بزرگی از آنان سرقت می‌کرد، نادیده می‌گرفتند و رهایش می‌کردند؛ اما اگر ضعیفی مرتکب سرقت می‌شد، حد بر او اقامه می‌نمودند. به نظر می‌رسد بی‌طرفی در تفسیر و اجرای قانون و بی‌طرفی در صدور حکم، نسبت به طرفی ظاهری اهمیت بیشتری داشته باشد. به همین علت است که بی‌طرفی در طول رسیدگی، معمولاً با ضمانت انتظامی کنترل می‌شود در حالی که ضمانت اجرای نقض بی‌طرفی در تفسیر و اجرای قوانین و صدور حکم شدیدتر بوده و معمولاً جنبه کیفری دارد. هرچند آثار بی‌طرفی "دادرسی" به لحاظ قدرت وی در صدور حکم قضایی و تعیین سرنوشت قضایی طرف‌ها بیش از آثار بی‌طرفی اشخاص دخیل در پرونده (گواهان و مطلعان، کارشناس، وکیل تسخیری، ضابطان دادگستری و مترجم) است؛ اما نباید از بی‌طرفی این اشخاص غافل ماند چرا که نظر یا اظهارات این اشخاص نیز می‌تواند مبنای صدور حکم دادرسی باشد. قلمرو زمانی بی‌طرفی از زمان شروع پیگرد دعوا است و تا پایان دادرسی و حتی صدور و اجرای حکم ادامه دارد.

ابزارهای تأمین کننده بی‌طرفی عبارتند از:

۱- استقلال قضایی: استقلال، لازمه بی‌طرفی دادرسی است. زیرا در این صورت دادرسی می‌تواند زمامداران مقتدر را در صورت ارتکاب جرم به پای میز محاکمه کشانده و در صورت تقصیر، آنان را به مجازات متناسب محکوم نماید.

۲- مصونیت دادرسان: مصونیت شغلی یا کیفری دادرسان برای آنان این امنیت خاطر را ایجاد می‌کند که اگر با حفظ استقلال و بی‌طرفی مبادرت به رسیدگی و انشای رأی کنند، به راحتی مورد حب و بغض سیاسی قرار نگرفته و در اثر آن، شغل خود را از دست نداده یا تحت پیگرد کیفری قرار نمی‌گیرند. (ماده ۴۲ لایحه اصلاح قسمتی از قانون تشکیلات دادگستری و اصل ۱۶۴ ق.ا)

۳- تقوا و تزکیه نفس: خویشن‌داری مانع دخالت عوامل روانی و احساسات خوشایند یا ناخوشایند در فرایند رسیدگی و صدور حکم است که نتیجه آن خروج از بی‌طرفی قاضی است. تزکیه نفس موجب می‌شود که ظاهر طرف‌های دعوا یا جایگاه شغلی و اجتماعی آنان یا سخنانی که در مدح وی گفته می‌شود و همچنین سایر امور اخلاقی یا احساسی در قضاوت و تصمیم‌گیری قاضی دخالت داده نشود.

ابزارهای کنترل بی‌طرفی دادرسی نیز عبارتند از:

۱- علنی بودن رسیدگی: علنی بودن رسیدگی، عملکرد و تصمیم دادرسی را در معرض افکار عمومی قرار می‌دهد. این عامل موجب می‌شود تا قاضی در حفظ بی‌طرفی و انجام دادرسی عادلانه کوشش بیشتری نماید.

۲- رد دادرسی: هرگاه به جهاتی بیم خروج دادرسی از بی‌طرفی در دعوی ارجاع شده به وی برود؛ هریک از طرفین دعوا حق دارند که او را رد کنند تا دادرسی دیگری به دعوا رسیدگی نماید. خود دادرسی نیز در صورت وجود هر یک از جهات رد، مکلف به خودداری از رسیدگی است. موارد رد دادرسی که در ماده ۴۶ آیین دادرسی کیفری بیان گردیده، منحصر به وجود روابط حقوقی خاص یا خویشاوندی سببی و نسبی دادرسی با طرف‌های دعوا یا اظهار نظر ماهوی پیشین دادرسی می‌باشد.

۳- دو درجه‌ای بودن: رسیدگی دوباره در مرجع بالاتر، به نوعی از نقض بی‌طرفی دادرسی پیشین رفع اثر نموده و بی‌طرفی را در فرآیند دادرسی تأمین می‌نماید.

۴- مستدل، مستند و موجه بودن رأی: این امر موجب می‌شود تا دادرس از دخالت دادن احساسات، یا ارزش‌های مورد نظر خود جلوگیری نموده و رأی خود را در معرض نقض از سوی مرجع بالاتر قرار ندهد

گفتار دوم - اصل مساوات طرفین

اصل مساوات طرفین یکی از مسائل راهبردی آیین دادرسی کار می‌باشد. خلاصه این اصل یعنی اینکه طرفین اختلاف در مراجع حل اختلاف از حقوق ثابت و یکسانی برخوردارند. حق ادعا و دفاع و بیان ادله از جمله حقوق مساوی بین طرفین یک اختلاف در مراجع حل اختلاف می‌باشد.

گفتار سوم - اصل داوری منصفانه

اصل داوری منصفانه دارای دو رکن اساسی می‌باشد. استقلال و بی طرف بودن داور دو رکن مهم و اساسی در رسیدگی داوری است و داوری که دارای این دو ویژگی باشد، داوری عادلانه و منصفانه خواهد داشت و به بی طرف بودن داور این اطمینان را می‌دهد که دعوای خود را نزد یک مرجع بی نظر مطرح کرده اند و طرفین داوری، رای چنین داور مستقل و بی طرف بودن داور را حتی اگر به ضرر آنها باشد راحت تر می‌پذیرند. استقلال، عدم وابستگی داور اعم از وابستگی مالی، کاری یا خویشاوندی به یکی از طرفین رسیدگی و بی طرفی عدم جانبداری وی از یکی از اصحاب دعوی است. در واقع می‌توان گفت استقلال نوعی معیار عینی و محسوس و بی طرفی دارای معیار ذهنی است. قوانین و مقررات داوری به طور مستقیم یا غیر مستقیم به استقلال و بی طرف بودن داور اشاره نموده اند. نهاد داوری در کنار رسیدگی‌های قضایی، روشی برای حل اختلافات اشخاص می‌باشد که به دلیل سرعت و تخصصی بودن آن اشخاص ترجیح می‌دهند برای حل و فصل دعاوی خویش، نهاد داوری را انتخاب کنند. البته صرف اینکه طرفین برای حل و فصل اختلافات خویش بر نهاد داوری توافق کرده‌اند موجب نمی‌شود که از حمایت‌های پذیرفته شده جهانی به عنوان یک حق بنیادین بشری محروم شوند. هر چند که داوری نوعی قضاوت خصوصی است اما اینکه نتیجه داوری محصول فرآیندی بی طرفانه باشد دارای اهمیت است. در واقع طرفین داوری حتی شخصی که در رسیدگی داوری بازنده می‌شود باید رسیدگی داور را عادلانه و منصفانه احساس نمایند. برای اینکه فرایند داوری عادلانه و منصفانه باشد شخص داور رسیدگی کننده باید دارای ویژگی‌ها و اوصافی باشد تا این مهم تأمین گردد. استقلال و بی طرفی دو ویژگی مهم و اساسی هستند که داور رسیدگی کننده باید دارای این دو ویژگی باشد و در طول جریان داوری آنها را حفظ نماید. منظور از استقلال یک داور در رسیدگی‌های داوری آن است که داور از جهات مادی یا از جهات دیگر به یکی از طرفین اختلاف وابستگی نداشته باشد. در واقع وجود ارتباط قبلی یا فعلی تجاری، حرفه‌ای یا اجتماعی داور با یکی از اصحاب دعوا یا مشاوره‌ی حقوقی آنان از موارد عدم استقلال وی می‌باشد. همچنین در تعریف استقلال داور آمده است: «استقلال داور بدین معناست که داور یا داوران باید هیچ‌گونه پیوند نسبی یا سببی، اشتراک یا تضاد منافع با هیچ کدام از طرفین نداشته باشند». داور یا داورانی که سابقاً خدمتی برای یکی از طرفین انجام داده یا در حال حاضر مشغول انجام وظیفه‌ای برای یکی از ایشان است را نمی‌توان مستقل نامید یا اگر داور در موضوع اختلاف نفعی داشته باشد یا در منافع مادی یکی از طرفین دعوی، شریک یا سهیم باشد هم، مستقل محسوب نمی‌شود. برای مثال وقتی داور مالک سهام شرکت یا موسسه‌ای

باشد که مال یکی از طرفین دعواست از داور نمی‌توان توقع استقلال داشت. با نگاهی به واژه استقلال ممکن است پرسیده شود، استقلال از چه کسی مورد نظر است؟ تمرکز صرف بر رابطه بین یک طرف و داور کافی نیست در رسیدگی‌های داورى معمولاً اشخاصی به جز خواهان و خوانده در دیوان داورى نیز نقش دارند. در واقع طرف‌های اصلی رسیدگی معمولاً وکلای طرفین هستند تا موکلان ایشان، با این حال آیا شرط استقلال به روابط میان وکیل و داور نیز تعمیم می‌یابد؟ پاسخ قاعداً مثبت است. از این رو انتظار می‌رود که داوران از وکلای طرفین نیز مستقل باشند پس اگر داورى در دارالوکاله‌ای کار کرده باشد که وکیل یکی از طرفین نیز در آنجا اشتغال به کار داشته است این امر می‌تواند مبنای برای جرح او تلقی شود.

بی‌طرفی یا تمایلات ذهنی داور نسبت به طرفین یا موضوع اختلاف ارتباط دارد. در بی‌طرفی از دخالت چارچوب ذهنی داور در داورى سخن گفته می‌شود، از این رو از آن به عنوان یک استاندارد ذهنی یاد می‌شود. دادگاه‌های انگلیس برای پی‌بردن به بی‌طرفی داور، دو طریقه پیش‌رو دارند. یکی احراز تعصب واقعی داور که اثبات آن به سادگی امکان‌پذیر نیست و عملاً هیچ‌گاه به این طریق متوسل نمی‌شوند. دوم احراز تعصب ظاهری داور که براساس رخدادها و اوضاع و احوال و شرایط نتیجه می‌گیرند آیا زمینه‌های اجتماعی تعصب داور وجود دارد یا خیر؟ اگر رخدادها و اوضاع و احوال و شرایط به گونه‌ای باشند که امکان تشکیک راجع به بی‌طرفی داور یا قاضی در نظر دیگران وجود داشته باشد، تعصب ظاهری وجود خواهد داشت.

قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی: در این قانون صحبتی از استقلال و بی‌طرفی داور نشده است اما از ملاک ماده‌ی ۶۶۹ و بندهای آن می‌توان استنباط نمود که داور باید مستقل از طرفین باشد زیرا بندهای این ماده اشخاصی را شایسته برای سمت داورى نمی‌داند که به نوعی وابستگی و ارتباط با طرفین اختلاف دارند. وجود ارتباط میان داور و طرفین دعوی گاه مانع از استقلال وی می‌شود. در بندهای ماده ۶۶۹ به این نوع ارتباط و وابستگی اشاره شده است. به عنوان مثال، بند دوم تصریح دارد که کسانی در دعوا ذینفع هستند نمیتوانند به سمت داورى منصوب شوند. در واقع ذینفعی داور در موضوع دعوا باعث می‌شود که بی‌طرفی وی تحت تاثیر قرار گیرد و جانبدارانه داورى نماید. همچنین در بندهای سه و چهار ماده ی فوق از قرابت سببی و نسبی داور با یکی از اصحاب دعوا و ارتباط خادم و مخدومی وی با یکی از طرفین صحبت به میان آمده است که باعث وابستگی و عدم استقلال داور می‌شوند. یا در بندهای ششم و هفتم، وجود رابطه خصمانه داور با اصحاب دعوا مطرح شده که بی‌طرفی داور را تحت الشعاع قرار می‌دهد. همچنین داور باید از موقع انتصاب به عنوان داور و در طول جریان داورى نیز بروز چنین اوضاع و احوالی را بدون تأخیر به طرفین اطلاع دهد.» بند یک ماده‌ی فوق تردید در وجود و استقلال و بی‌طرفی را از موارد جرح دانسته است.

قانون مزبور، متذکر تکلیف مستمر داور در افشای اوضاع و احوالی که موجب تردید موجه در بی‌طرفی و استقلال وی می‌شود شده است. زیرا استقلال و بی‌طرفی داور ویژگی مهم یک داورى سالم است و این حق طرفین است که همواره در جریان آن بوده و از آن مطلع شوند. سوالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که آیا در هیأت داورى، داوران منصوب از سوی طرفین اختلاف هم مشمول استقلال و بی‌طرفی هستند یا آن که فقط سرداور باید واجد این دو ویژگی باشد؟ در پاسخ باید گفت که داوران منصوب از سوی طرفین اختلاف هم باید مستقل و بی‌طرف باشند

زیرا آنها در وهله‌ی نخست و به دور از آن که چه کسی آنها را منصوب کرده لازم است بی‌طرفانه و به دور از هرگونه شائبه‌ای نظر خود را اعلام نمایند. در این بند به استقلال و بی‌طرفی داور اشاره شده اما احراز استقلال و بی‌طرفی داور به چه نحو خواهد بود؟ طبق اصول کلی، اصل بر برائت داور خواهد بود مگر اینکه عکس آن ثابت شود و به بیان دیگر اصل بر این است که داور مستقل و بی‌طرف است مگر این که عدم استقلال و جانبداری وی احراز شود.

قواعد داوری مرکز داوری اتاق بازرگانی ایران: بند الف ماده‌ی ۲۲ قواعد داوری مرکز داوری اتاق بازرگانی ایران در مورد استقلال و بی‌طرفی داور تصریح دارد: «داور باید در تاریخ تعیین و انتخاب به این سمت و شروع بکار و نیز در طول جریان رسیدگی داوری تا زمان صدور رأی علاوه بر داشتن اوصاف قانونی و شرایط مقرر در موافقت نامه داوری، بی‌طرف و مستقل باشد و ذینفع در قضیه نباشد.» و همچنین بند ب ماده‌ی فوق بیان می‌دارد «داور باید هم زمان با قبول سمت داوری، اعلامیه‌ای مکتوب مبنی بر تأیید بی‌طرفی و استقلال خود امضاء و به دبیرخانه مرکز داوری تسلیم کند و مکلف است هرگونه واقعیت اوضاع و احوالی را که ممکن است استقلال او را نزد طرفین با تردید مواجه سازد، در اعلامیه مذکور ذکر نماید.» و طبق بند ج «پس از شروع داوری نیز، داور مکلف است هرگونه واقعیت یا اوضاع و احوالی را که احیاناً در جریان داوری حادث می‌شود و موجب تردید در بی‌طرفی و استقلال او می‌گردد فوراً و بصورت کتبی به دبیرخانه مرکز و طرفین اعلام نماید.

گفتار چهارم - اصل برابری

اصل برابری یکی دیگر از اصول بنیادین حقوق اداری است. شاید بتوان گفت اصل برابری در حقوق عمومی از مناقشه برانگیزترین و پیچیده‌ترین اصول است. آنچه که از منظر این اصل مهم می‌نماید این است که انسان‌ها برابر متولد می‌شوند لذا حیات آن‌ها از ارزش اخلاقی برابر برخوردار است. هرچند این اصل در اعلامیه‌های حقوق بشری و قوانین اساسی بروز یافته است لیکن این اصل امروزه در کنار اصل نفی جانبداری و ممنوعیت تبعیض که در واقع برآمده از اصل برابری هستند در فرآیند اتخاذ تصمیمات اداری اهمیت بسیار یافته اند. به گونه‌ای که می‌توان نمود عینی این اصل را در رویه قضایی و اداری یافت. پس اصل برابری یکی از اصول مهم و تاثیرگذار در اتخاذ تصمیمات اداری می‌باشد و نمی‌توان از مکانیسم اثر بخشی آن غافل بود. با رعایت اصل برابری و منع تبعیض در جامعه عدالت می‌تواند تحقق پیدا کند زیرا زمانی که افراد جامعه از حقوق و مزایای یکسان بهره مند باشند و برابری افراد رعایت شود و تبعیض وجود نداشته باشد در واقع عدالت در جامعه نمایان می‌شود پس در اینجا است که می‌توان گفت که رعایت اصل برابری در جامعه و عدم وجود تبعیض منجر به وجود عدالت در جامعه خواهد شد.

گفتار پنجم - اصل استقلال

اصل استقلال یکی از ارکان اصول داوری منصفانه می‌باشد که در گفتار سوم به تفصیل به تبیین آن پرداخته شد.

گفتار ششم - اصل حق داشتن وکیل

قانون اساسی ایران به‌عنوان اساس و معیار قانون‌گذاری در ایران حقوقی را برای افراد جامعه ایرانی برشمرده است. با تعیین حقوقی در قانون اساسی، قوانین مدون دیگری که تصویب می‌شوند، نباید با قانون اساسی مغایر باشند. مطابق

اصل ۳۵ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، در همه‌ی دادگاه‌ها، طرفین دعوا حق دارند برای خود وکیل انتخاب کنند و اگر توانایی انتخاب وکیل را نداشته باشند، باید برای آن‌ها امکانات تعیین وکیل فراهم گردد. این اصل ذیل فصل سوم، یعنی حقوق ملت آورده شده است.

گفتار هفتم - اصل علنی بودن

اعتقاد به این اصل که عدالت باید جاری شود، اصلی بنیادی برای نظام‌های حقوقی است. مردم حق حضور در دادگاه‌ها را دارند. این حق برای آن به رسمیت شناخته شده است که نوعی درک عمومی از دادگاه به عنوان جایگاه انصاف و عدل به وجود می‌آید و عقیده به پذیرش آنچه به عنوان رای و حکم از دادگاه صادر می‌شود، تقویت خواهد شد. البته نباید از ذهن دور بماند که علنی بودن دادگاه‌ها اصلی است که قانون‌گذاران استثنایی را هم برای آن ذکر کرده‌اند. مواردی که موضوع مورد منازعه یک حق خصوصی بوده و طرفین تقاضای غیرعلنی برگزار شدن دادگاه را اعلام می‌دارند یا اینکه جرم واقع شده با عفت و نظم عمومی منافات داشته باشد، از جمله استثنائاتی است که بر اصل علنی بودن دادگاه‌ها وارد شده و باید مورد توجه قرار گیرد. لذا مراجع حل اختلافی در دادرسی کار نیز به تبعیت از این اصل به صورت علنی برگزار می‌گردند.

گفتار هشتم - اصل تجدید نظر خواهی

طبق این اصل افرادی که رأی بر محکومیت آنها صادر شده است در جریان دادرسی می‌توانند حق تجدید نظر خواهی داشته باشند تا موارد اختلافی شان در مرجعی عالی تر مورد بررسی و رسیدگی قرار گیرد.

گفتار نهم - اصل حق اعتراض به رای

این حق نیز، نوعی دیگر از تبیین مطالب گفتار هشتم می‌باشد. طرفین دعوا و اختلاف حق اعتراض به رای صادره از مراجع حل اختلاف را دارند و می‌توانند با اعتراض نسبت به تجدید نظر خواهی اقدام نمایند. طرفین نسبت به رأی هیأت تشخیص می‌توانند اعتراض داشته باشند و با ارائه ادله لازم خواستار رسیدگی به پرونده در هیأت حل اختلاف باشند. هیأت حل اختلاف مرجع تجدید نظر برای هیأت تشخیص به حساب می‌آید. همچنین هر یک از طرفین که محکومیت شامل او گشته است می‌تواند با ارائه ادله لازم و کافی نسبت به آرای این مرجع نیز اعتراض کرده و خواهان رسیدگی پرونده در دیوان عدالت اداری باشد.

نتیجه گیری

با در نظر گرفتن اصول خاص دادرسی کار و اصول عام دادرسی کار می‌توان بیان نمود که اصول خاص دادرسی کار اگرچه دارای مزایای متعدد و متنوعی می‌باشد، ولی معایبی نیز دارد که قابلیت چشم پوشی از آنها وجود ندارد و در نهایت حاکمیت اصول خاص در دادرسی کار باعث به وجود آمدن نارضایتی و بی عدالتی در روند رسیدگی می‌گردد. در برابر، اصول عام باعث به وجود آمدن زمینه برقراری عدالت در روند رسیدگی و جریان دادرسی می‌گردند.

اصول خاص دادرسی کار عبارتند از:

۱- سرعت در رسیدگی

۲- غیرتشریفاتی بودن رسیدگی

۳- تخصصی و فنی بودن رسیدگی

۴- سه جانبه گرایی

۵- رایگان بودن دادرسی کار

در هر کدام از اصول پنج گانه فوق، با توجه به بیان مزیت‌ها و معایب آنها در نهایت مشخص گردید که معایب اصول خاص دادرسی کار زمینه ایجاد نارضایتی و بی عدالتی در زمینه دادرسی کار را ایجاد می‌نماید.

اصول عام دادرسی کار عبارتند از:

۱- اصل بی طرفی مقام رسیدگی کننده

۲- اصل مساوات طرفین

۳- اصل داوری منصفانه

۴- اصل برابری

۵- اصل استقلال

۶- اصل حق داشتن وکیل

۷- اصل علنی بودن رسیدگی

۸- اصل تجدید نظر خواهی

۹- اصل حق اعتراض به رأی

در هر کدام از اصول نه گانه فوق، مزیت‌ها و معایب آنها تبیین گردید و در نهایت به پرسش‌های فرعی تحقیق نیز پاسخ داده شد و مشخص شد که این اصول عام در برقراری عدالت موثر می‌باشند. چرا که اصول عام در کل مزیت‌هایی بیشتر از معایب دارد و میتوان بیان نمود که معایب آنها نزدیک به صفر می‌باشد و در برقراری عدالت در روند رسیدگی و جریان دادرسی بسیار حائز اهمیت می‌باشند.

منابع

آیین دادرسی در اختلاف کارگر و کارفرما - دکتر ابراهیم تقی زاده و عبدالحسین صالحی منش.

آیین دادرسی کار - حسین قبادی - انتشارات جنگل.

حقوق کار علمی کاربردی - غلامرضا موحدیان - انتشارات فکر سازان.

مراجع حل اختلاف - دکتر محمد رضا سپهری.

مقاله بررسی مبانی اصول و تشریفات حاکم بر دادرسی حقوق کار ایران و اسناد سازمان بین المللی کار، امیر کیا، مهر ماه ۱۳۹۳.

مقاله جستاری در آسیب شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران در فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، ولی رستمی و احسان اکبری،

دوره ۵۰، شماره ۱، بهار ۱۳۹۸.

مقاله اصول حاکم بر روند دادرسی عادلانه، قاسم مرادی.

مقاله دادرسی عادلانه، علیرضا فرجی

آیین دادرسی مدنی - دکتر عبدالله شمس