

The Encyclopedia of Comparative Jurisprudence and Law

Critique of Iran's Labor Dispute Resolution System from the Perspective of Justice and Fairness: A Comparative Study of the Labor Dispute Resolution System in England

Seyed Ali Aziminia¹, Vali Rostami^{2*}

1. PhD student, Department of Public Law, Kish International Campus, University of Tehran, Kish Island, Iran.

2. Professor, Department of General Research, Faculty of Law and Political Science, University of Tehran, Tehran, Iran.

* Corresponding Author's Email: aziminia.s.ali@ut.ac.ir

ABSTRACT

The labor procedural system, as one of the vital pillars of labor law, plays a crucial role in ensuring the rights of both workers and employers and in realizing justice and fairness within labor relations. The aim of this study is to examine and critique Iran's labor justice system from the perspectives of justice and fairness through a comparative analysis with the labor justice system in England. The findings of this research revealed that Iran's labor justice system, in comparison to the English system, suffers from deficiencies and shortcomings. Although efforts have been made in Iran's Labor Law and the procedural rules of labor dispute resolution authorities to limit the dismissal of workers and ensure job security, in many cases, due to the general nature of the legal provisions, it has not been possible to distinguish between unlawful dismissal and unjustified termination. Moreover, the practice of the Administrative Justice Court, as the judicial authority overseeing this institution, does not align with the conventions and recommendations of the International Labour Organization (ILO) that have been ratified and implemented in Iran. On the other hand, in England, where such conventions and recommendations have been adopted and are binding, workers' rights are better protected.

Keywords: *Iran and England, fairness, justice, labor law, labor procedural law, dispute resolution system, comparative legal system*

How to cite: Aziminia, S.A., Rostami, V. (2024). Critique of Iran's Labor Dispute Resolution System from the Perspective of Justice and Fairness: A Comparative Study of the Labor Dispute Resolution System in England. *The Encyclopedia of Comparative Jurisprudence and Law*, 2(1), 1-16.



تاریخ ارسال: ۱۴۰۲/۱۱/۱۲

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۲/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۱۸

تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

دانشنامه فقه و حقوق تطبیقی

نقد نظام دادرسی کار ایران از منظر عدالت و انصاف با مطالعه تطبیقی نظام دادرسی کار در انگلستان

سید علی عظیمی‌نیا^۱، ولی رستمی^{۲*}

۱. دانشجوی دکتری، گروه حقوق عمومی، پردیس بین‌المللی کیش، دانشگاه تهران، جزیره کیش، ایران.

۲. استاد، گروه تحقیقات عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

* پست الکترونیک نویسنده مسئول: aziminia.s.ali@ut.ac.ir

چکیده

نظام آیین دادرسی کار به عنوان یکی از ارکان حیاتی حقوق کار، نقش بسیار مهمی در تضمین حقوق کارگران و کارفرمایان و تحقق عدالت و انصاف در روابط کار دارد. هدف این پژوهش بررسی و نقد نظام عدالت کار ایران از منظر عدالت و انصاف با مطالعه تطبیقی نظام عدالت کار در انگلستان است. نتایج این تحقیق نشان داد که نظام عدالت کار ایران در مقایسه با نظام عدالت کار انگلیس دارای کاستی‌ها و نقص‌ها می‌باشد. اگرچه در قانون کار و آیین دادرسی مراجع حل اختلاف کار ایران برای محدود کردن اخراج کارگران و تامین امنیت شغلی تلاش‌های لازم صورت گرفته است، اما در بسیاری از موارد با توجه به مفاد کلی آن امکان تفکیک برای اخراج غیرقانونی و فسخ غیرموجه وجود نداشته است و رویه دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع قضایی ناظر بر این نهاد ناظر بر سازمان بین‌المللی است. کنوانسیون‌ها و توصیه‌هایی در ایران تصویب و اجرا شده است و شامل امور مربوط به دادرسی کارگری نمی‌شود، از طرفی در انگلستان که به این گونه کنوانسیون‌ها و توصیه‌ها ملحق شده و خود را ملزم به رعایت آن‌ها می‌کند، حقوق کارگران بهتر رعایت می‌شود.

کلیدواژگان: ایران و انگلستان، انصاف، عدالت، حقوق کار، آیین دادرسی کار، نظام دادرسی، نظام حقوقی تطبیقی

نحوه استناددهی: عظیمی‌نیا، سید علی، رستمی، ولی. (۱۴۰۳). نقد نظام دادرسی کار ایران از منظر عدالت و انصاف با مطالعه تطبیقی نظام دادرسی کار در انگلستان. *دانشنامه فقه و حقوق تطبیقی*، ۲(۱)، ۱-۱۶.

تحقق عدالت در رسیدگی به دعاوی کارگری است. این ناکارآمدی به عوامل مختلفی از جمله تاخیر در رسیدگی، پیچیدگی تشریفات قانونی، کمبود امکانات و تخصص در مراجع حل اختلاف کار و عدم تطابق ضمانت اجرا با تخلفات کارفرمایان نسبت داده می‌شود. از طرفی سیستم آیین دادرسی کار در انگلستان به عنوان نمونه ای از سیستم‌های پیشرفته در این زمینه شناخته می‌شود. این سیستم با تمرکز بر اصول سرعت، سادگی و انعطاف پذیری سعی در تسهیل رسیدگی به دعاوی کارگری به صورت عادلانه و موثر دارد.

(Kazemi, 2016; Khani, 2018)

نظام کنونی آیین دادرسی کار ایران با چالش‌ها و موانع زیادی مواجه است که منجر به تاخیر در رسیدگی، پیچیدگی تشریفات، کمبود قضات و کادر متخصص و ناکارآمدی ساختارها می‌شود. این چالش‌ها در نهایت منجر به نقض عدالت و تضییع حقوق کارگران و کارفرمایان در رسیدگی به دعاوی مرتبط می‌شود. پژوهش حاضر با بررسی این چالش‌ها و مقایسه سیستم فعلی با سیستم پیشرفته رویه کار انگلیسی، به دنبال ارائه راهکارهایی برای رفع این مشکلات و تحقق عدالت و انصاف در رسیدگی به دعاوی کارگری و کارفرمایی است.

ناکارآمدی نظام آیین دادرسی کار اثرات منفی بسیاری بر اقتصاد و جامعه دارد. به تعویق انداختن رسیدگی و پیچیدگی تشریفات، هزینه‌های رسیدگی را افزایش می‌دهد و روند رسیدگی به دعاوی را طولانی می‌کند. این امر می‌تواند منجر به کاهش سرمایه گذاری، فرار سرمایه و تشدید مشکلات اقتصادی شود. همچنین تضییع حقوق کارگران و کارفرمایان باعث کاهش رضایت شغلی و تشدید تنش و درگیری در روابط کار می‌شود. با توجه به ضرورت تضمین عدالت و انصاف در روابط کار و حمایت از حقوق کارگران و کارفرمایان، ارتقای نظام آیین دادرسی کار از اهمیت بالایی برخوردار است. پژوهش حاضر با بررسی نواقص سیستم فعلی و مقایسه آن با سیستم پیشرفته رویه کار انگلیس، گام مهمی در جهت

نظام عدالت کار در جمهوری اسلامی ایران بر پایه رسیدگی به شکایات و دعاوی کارگر و کارفرما توسط مراجع خاص یا شبه قضایی است (مراجع حل اختلاف قانون کار) و ساختار تشکیلات و همچنین صلاحیت این مراجع در ماده ۱۵۷ تا ۱۶۶ قانون کار و آیین‌نامه آیین دادرسی کار مصوب ۱۳۹۰ توضیح داده شده است. چارچوب سه مرجع سازش، هیات داوری و هیات حل اختلاف و ساختار این سه مرجع اصلی با رعایت اصول مشترک حاکم بر دادرسی کار و اصل رسیدگی ساده و کمتر رسمی و مشارکت طرفین رابطه کار در تشکیل این نهادها صورت گرفته است. جمهوری ایران و سایر نظام‌های حقوقی، مشاهده می‌شود که چارچوب دادگاه‌های کار در ایران از نظر ساختار، صلاحیت، آیین دادرسی و نیز ارائه الگوی مطلوب دارای خلاءها و نواقض حقوقی مهمی است که از آن جمله می‌توان به نبود استقلال کامل تشکیلاتی، نداشتن صلاحیت عمومی، تعارض صلاحیت با برخی مراجع دیگر، الگوبرداشتن ناقص و ناموفق قوانین و قواعد حاکم بر آیین دادرسی مدنی، و صلاحیت دادرسی غیر ساختاری و دادرسی اشاره کرد (Azizi, 2010; Azizi, 2021). دعاوی کارگری با اصول دادرسی عادلانه و اصول خاص دادرسی کار از مهمترین مصادیق آن است. دسترسی به عدالت و برخورداری از حقوق به رسمیت شناخته شده در قوانین و اسناد بین‌المللی حقی اساسی برای همه انسان‌ها است و در این میان نظام آیین دادرسی کار به عنوان مجموعه ای از قوانین و مقررات نقش مهمی در تضمین این حقوق و تحقق عدالت در روابط کارگر و کارفرما ایفا می‌کند. در ایران نظام آیین دادرسی کار در قالب قانون کار مصوب ۱۳۶۹ و آیین‌نامه آیین دادرسی کار مصوب ۱۳۹۱ و اصلاحات بعدی آن شکل گرفته است. این قانون و مقررات همواره مورد انتقاد کارشناسان، حقوقدانان و فعالان کارگری بوده است. یکی از مهم ترین انتقادات، ناکارآمدی آن در تضمین حقوق کارگران و

بهبود این نظام برداشته و زمینه ایجاد عدالت و انصاف در رسیدگی به دعاوی کارگری و کارفرما را فراهم می‌کند. پژوهش حاضر با طرح سؤالات متعدد و مفصل و با رویکرد علمی به پرکردن این خلأ و ارائه اطلاعات و یافته‌های ارزشمند در این زمینه کمک می‌کند.

به طور کلی تحقیق «بررسی نواقص نظام آیین دادرسی کار در ایران و مقایسه آن با انگلستان در تحقق عدالت و انصاف» از ضرورت و اهمیت بالایی برخوردار است. این پژوهش با بررسی چالش‌های موجود، ارائه راهکارهای عملی و مقایسه با سیستم‌های پیشرفته می‌تواند گام مهمی در جهت ارتقای عدالت و انصاف در نظام آیین دادرسی کار ایران بردارد و به نفع کارگران، کارفرمایان، اقتصاد و جامعه باشد.

نظام آیین دادرسی کار مجموعه‌ای از قوانین و موازینی است که بر رسیدگی به دعاوی و اختلافات بین کارگران و کارفرمایان در مراجع حل اختلاف نظارت می‌کند. این سامانه چارچوب و ضوابط اقامه دعوی، رسیدگی، صدور حکم و اجرای حکم در دعاوی کارگری را مشخص می‌کند. تنظیم روابط کارگر و کارفرما یکی از برترین و موثرترین اقدامات دولت‌ها در حوزه‌های اقتصادی و اجتماعی است و با توجه به وجود تعداد زیادی از افراد کارگر و کارفرما در صحنه اقتصادی جامعه، دخالت کردن دولت‌ها در این حوزه و اتخاذ تدابیری برای جلوگیری از تضییع و نابودی حقوق کارگران به عنوان نقطه ضعف روابط، همواره اجتناب ناپذیر و ضروری است.

آیین دادرسی کار به عنوان یکی از ارکان اساسی نظام حقوقی هر کشور، نقش تعیین کننده‌ای در تامین عدالت و انصاف در روابط کارگر و کارفرما ایفا می‌کند. این سیستم با تدوین قوانین و مقررات منظم سعی در حفظ تعادل و تضمین حقوق طرفین در اختلافات کارگری دارد. در ایران، آیین دادرسی کار با چالش‌ها و کاستی‌های فراوانی مواجه است که روند رسیدگی به دعاوی کارگری را تحت

تأثیر قرار می‌دهد. این کاستی‌ها ممکن است منجر به عدم رعایت کامل عدالت و انصاف در روابط کار شود. دعوا در حقوق کار به دلیل ماهیت اقتصادی - حقوقی خود الزامات خاص خود را دارد، زیرا دخالت دولت در تنظیم روابط کارگر و کارفرما و نیز آثار اقتصادی گسترده حقوق کار، طراحی نظام قضایی در راستای رشد اقتصادی کشور و نیز تداوم حیات هر دو گروه را ایجاب می‌کند. سازمان بین‌المللی کار هنجارها و قوانینی را در این زمینه بیان کرده است که می‌تواند کشورها را در این زمینه راهنمایی کند.

در مقایسه، کشور انگلستان با سابقه طولانی در نظام حقوقی به ویژه در حوزه کار و تامین اجتماعی، از سیستم‌های پیشرفته‌تری در رویه کار خود استفاده کرده است. بررسی و مقایسه این دو نظام حقوقی می‌تواند نقاط قوت و ضعف هر یک را روشن کند و راهکارهایی برای بهبود نظام آیین دادرسی کار در ایران ارائه دهد. این رویه در ایران بر اساس قانون کار، قانون آیین دادرسی مدنی و قانون آیین دادرسی کار مصوب ۱۳۹۲ و سایر مقررات مربوط ایجاد شده است. در ادامه ابتدا به جزئیات آیین دادرسی کار ایران و سپس موانع و چالش‌های آن و سپس جایگاه رویه عادلانه در آیین دادرسی کار ایران و در نهایت نظام آیین دادرسی کار انگلیس و مقایسه دو سیستم مورد بحث پرداخته می‌شود (Mojtahedi, 2006; Mohammadi, 2012; Mousavi, 2012).

۱- ساختار و آیین دادرسی کار ایران و انگلستان

نظام آیین دادرسی کار نقش مهمی در ایجاد تعادل و ثبات در روابط کار دارد. این سیستم با ارائه چارچوب و قوانینی برای رسیدگی به دعاوی و اختلافات بین کارگران و کارفرمایان به حفظ نظم و آرامش در روابط کار کمک می‌کند. همچنین نظام آیین دادرسی کار با تضمین حقوق کارگران و کارفرمایان به ارتقای عدالت و انصاف در روابط کار کمک می‌کند.

اختلاف نیز شامل نماینده وزارت کار، نماینده کارگران و نماینده کارفرمایان می‌باشد.

۱-۲ مراحل رسیدگی به دعاوی کار ایران

این مراحل به ترتیب زیر است:

تقديم دادخواست: شاکی (کارفرما یا کارفرما) باید دادخواست خود را به دبیرخانه اداره کار تحویل دهد. دادخواست باید شامل مشخصات طرفین، موضوع شکایت و دلایل و مدارک مربوط باشد.

ارجاع به هیئت تشخیص: پس از تقديم دادخواست، موضوع به هیئت تحقیق ارجاع می‌شود. هیئت ارزیابی پس از بررسی اسناد و مدارک، جلسه دادرسی تشکیل می‌دهد و پس از استماع اظهارات طرفین تصمیم خود را صادر می‌کند.

اعتراض به تصمیم هیئت ارزیابی: در صورت اعتراض به رأی هیئت قضائی، طرف معترض می‌تواند ظرف ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ رأی اعتراض خود را به هیئت حل اختلاف تسلیم نماید. هیئت حل اختلاف پس از رسیدگی به اعتراض تشکیل جلسه داده و رأی نهایی را صادر می‌کند (Arabkhani, 2021).

اجرای آرا

تصمیمات صادره از طرف هیئت حل و حل اختلاف پس از ابلاغ به طرفین لازم الاجرا است و در صورت عدم اجرای رأی از سوی کارفرما، کارگر می‌تواند با مراجعه به اجرای احکام دادگستری، اجرای رأی را درخواست کند.

هزینه دادرسی: دادرسی کارگری رایگان است و طرفین دعوای کارگری و کارفرمایی نیازی به پرداخت هزینه دادرسی ندارند.

۱-۳ نگاهی به حقوق کار و آیین دادرسی کار انگلستان

قانون کار انگلستان روابط بین کارگران، کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری را تنظیم می‌کند. افراد شاغل در بریتانیا دارای حداقل مجموعه‌ای از حقوق استخدامی از جمله قوانین پارلمان، مقررات، حقوق عمومی و عدالت هستند. این شامل حق حداقل دستمزد

نظام آیین دادرسی کار به عنوان رکن اساسی در احقاق حقوق کارگر و کارفرما در ایجاد عدالت و انصاف در روابط کار نقش محوری دارد. علیرغم تلاش‌های صورت گرفته در ایران برای تدوین قوانین و مقررات در این زمینه، همچنان در نظام آیین دادرسی کار این کشور نواقصی وجود دارد که مانع تحقق عدالت و انصاف به طور کامل شده است.

در ایران نظام آیین دادرسی کار تابع قانون آیین دادرسی کار مصوب ۱۳۹۱ و اصلاحات بعدی آن است و نظام آیین دادرسی کار به عنوان یکی از ارکان حیاتی حقوق کار، نقش بسیار مهمی در تضمین حقوق کارگران و کارفرمایان و تحقق عدالت و انصاف در روابط کار دارد. این سیستم در ایران با چالش‌ها و مشکلات زیادی مواجه است که می‌تواند منجر به نارضایتی طرفین دعوی و عدم کارایی در حل و فصل اختلافات شود. از جمله این مشکلات می‌توان به پیچیدگی‌های حقوقی، طولانی بودن رسیدگی، عدم شفافیت در قوانین و مقررات و نبود تخصص کافی در نهادهای مربوطه اشاره کرد (Lazarova et al., 2023).

از سوی دیگر انگلستان با بهره‌گیری از تجربه و سابقه طولانی خود در زمینه حقوق کار و آیین دادرسی کار توانسته است سیستم کارآمدتر و منسجم‌تری را پیاده‌سازی کند که می‌تواند الگویی برای بهبود نظام آیین دادرسی کار در ایران باشد. این پژوهش با مقایسه تطبیقی با نظام آیین دادرسی کار انگلیس به بررسی چگونگی رفع نواقص نظام آیین دادرسی کار ایران برای تحقق عدالت و انصاف در روابط کار می‌پردازد.

۱-۱ ساختار مراجع دادرسی کار ایران

مراجع رسیدگی به دعاوی کارگری و کارفرمایی شامل هیأت‌های داوری و هیأت‌های حل اختلاف است. هیأت ارزیابی در اداره کار شهرستان‌ها و هیأت حل اختلاف در اداره کل کار استان‌ها تشکیل می‌شود. هیئت ارزیابی متشکل از یک نماینده از وزارت کار، یک نماینده از کارگران و یک نماینده از کارفرمایان است. هیئت حل

۱۱,۴۴ پوند برای افراد بالای ۲۳ سال از آوریل ۲۰۲۳ تحت قانون حداقل دستمزد ملی ۱۹۹۸ می‌شود. مقررات زمان کار ۱۹۹۸ این حق را به ۲۸ روز تعطیلات با حقوق، وقفه از محل کار و تلاش برای محدود کردن ساعات کار طولانی می‌دهد. قانون حقوق استخدامی ۱۹۹۶ حق مرخصی والدین و حق درخواست الگوهای کاری انعطاف پذیر را می‌دهد. قانون بازنشستگی ۲۰۰۸ این حق را می‌دهد که به طور خودکار در یک مستمری شغلی پایه ثبت نام شوند، که وجوه آن باید تحت قانون بازنشستگی ۱۹۹۵ محافظت شود. کارگران باید بتوانند به متولیان بازنشستگی شغلی خود بر اساس قانون بازنشستگی ۲۰۰۴ رای دهند. در برخی شرکت‌ها، مانند دانشگاه‌ها یا NHS، مدیران می‌توانند به تراست‌ها رای دهند. در شرکت‌هایی با بیش از ۵۰ پرسنل، کارگران باید با هدف توافق در مورد هر گونه قرارداد یا تغییر سازمان محل کار، تحولات اقتصادی عمده یا مشکلات مذاکره کنند. قانون حاکمیت شرکتی بریتانیا مشارکت کارگران را در رأی‌گیری در هیئت مدیره یک شرکت بورسی توصیه می‌کند، اما هنوز از استانداردهای بین‌المللی در حمایت از حق رأی در قانون پیروی نمی‌کند.

چانه زنی جمعی، بین اتحادیه‌های کارگری سازمان‌یافته دموکراتیک و مدیریت شرکت، به عنوان "کانالی واحد" برای کارگران در نظر گرفته شده است تا سوء استفاده کارفرما از قدرت را هنگام اخراج کارمندان یا اصلاح شرایط کاری به چالش بکشد. چانه زنی جمعی، بین اتحادیه‌های کارگری سازمان یافته دموکراتیک و مدیریت شرکت، به عنوان یک "کانال واحد" برای کارگران فردی در نظر گرفته شده است تا در هنگام تعدیل شرایط کاری کارفرما، سوء استفاده از قدرت کارفرما را به چالش بکشد. قراردادهای جمعی توسط حق اتحادیه کارگری برای اعتصاب محافظت می‌شود: یک نیاز اساسی جامعه دموکراتیک در حقوق بین‌الملل. بر اساس قانون اتحادیه‌های کارگری و روابط کار

(تجمع) ۱۹۹۲، اعتصاب "در فکر یا پیشبرد یک اختلاف تجاری" محافظت می‌شود.

قانون کار مدرن عمدتاً ساخته سه دهه آخر قرن بیستم است. با این حال، قانون کار به عنوان یک سیستم تنظیم روابط کار از زمانی وجود داشته است که مردم مشغول به کار بودند. در انگلستان فتودالی، پس از مرگ سیاه با کمبود نیروی کار و افزایش قیمت‌ها، قانون کار ۱۳۴۹ و اساسنامه کارگران سال ۱۳۵۱، دستمزدها را به سطوح قبل از طاعون سرکوب کردند، برای هر فرد غیرقابل طاع، افراد توانمند و غیرقابل طمع ایجاد کردند. که کار نکرد، در نهایت به شورش دهقانان در سال ۲۰۰۸ منجر شد، که به دنبال آن، اساسنامه کمبریج در سال ۲۰۰۸، حرکت کارگران را در سراسر کشور ممنوع کرد. همه این اقدامات سرکوبگرانه نشانه فروپاشی نظام رعیتی بود. قوانین روشن‌تر کامیون‌ها که مربوط به سال ۱۴۶۴ بود، کارگران را ملزم می‌کرد که به جای پرداخت نقدی، حقوق دریافت کنند.

با پیدایش انقلاب صنعتی و به تبع آن به وجود آمدن روابط جدید کار و با توجه به ظهور در خاستگاه آن (کشور انگلستان)، رابطه کارگر و کارفرما تنها بر مبنای پایه قرارداد آن‌ها معین شد، پیروان مکتب اصالت فردی و آزادی اقتصادی با تکیه بر مفاهیم اصلی و کلی قراردادهای و به خصوص آزادی قراردادی، بهترین و مناسب ترین راه را برای تعیین شرایط بر این اساس دانستند.

اصل آزادی قراردادهای که حاصل اصل حاکمیت اراده است، بیان حقوقی فلسفه مکتب لیبرالی محسوب می‌شود. بر اساس این مکتب، مردم در برابر قانون مساوی هستند و از نظر سیاسی با یکدیگر برابر تلقی می‌شوند. اصل برابری سیاسی و آزادی حاصله از آن با آزادی اقتصادی همراه است و روابط اقتصادی مردم با یکدیگر باید آزادانه تعیین و تنظیم شود و چون هر شخصی که شرایط لازم را برای منعقد نمودن قرارداد داشته باشد و توافق آن‌ها (کارفرما و کارفرما) بهترین وسیله برای تضمین و تامین منافع

است عدالت و انصاف را در روابط تجاری به میزان قابل توجهی تضمین کند. این پژوهش با مقایسه تطبیقی با نظام آیین دادرسی کار انگلیس به بررسی چگونگی رفع نواقص نظام آیین دادرسی کار ایران برای تحقق عدالت و انصاف در روابط کار می‌پردازد.

۲- مواد حقوقی آیین کار

۱-۲ قانون مدنی

از لحاظ تاریخی و مرور گذشته قبل از تصویب شدن قانون کار مقرر است قانون مدنی در باب اجاره اشخاص بر روابط بین کارگر و کارفرما حاکم بود به موجب این مقررات ماده ۴۶۶ مقرر می‌دارد مستاجر از طریق منعقد شدن اجاره مالک منافع عین مستاجر می‌گردد (ماده ۴۶۶) قانون مدنی نیز بیان می‌دارد: اجاره در واقع عقد و پیمانی است که در آن فرد مستاجر، مالک مورد اجاره و منافع عین مستاجر می‌شود که اجاره دهنده را به اصطلاح موجر و اجاره گیرنده را مستاجر و مورد اجاره را نیز عین مستاجر می‌گویند و در ماده ۴۶۷ قانون مدنی منافع عمل انسان ممکن است در قالب عقد تکمیلی در اختیار فرد دیگری قرار گیرد در این صورت اجیر متعهد می‌گردد به کار معین بپردازد و یا نیروی کار خود را در مدت معین در اختیار دیگری بگذارد و در قبال آن سال اجاره‌ای دریافت کند (Rafi'i, 2013).

۲-۲ قانون استخدام کشوری

امروزه در تعاملات و فعالیت‌های اقتصادی اصل با حاکمیت قانون کار است مگر اینکه به موجب قانون کار و یا سایر قوانین خاص (مانند قانون مدیریت خدمات کشوری)، سازمان‌ها و نهادهایی از شمول قانون کار خارج شده باشند یا بخشی از کارکنان آن‌ها مشمول قانون کار باشند و برخی دیگر مشمول قوانین خاص یا استخدام کشور می‌باشند در این ارتباط بهترین نمونه و مثال آن کارمندان روزمزد بیمه‌ای می‌باشند که با نوشتن و تنظیم قرارداد با

طرفین است و هر نوع دخالت نمودن دولت در روابط حقوقی برخلاف اصل تساوی مردم تلقی می‌شود.

قرارداد کار در انگلستان بر اساس انتخاب آزاد طرفین است. در زمان استخدام کارگر در انگلستان، دانستن و رعایت شرایط قانونی مربوط به استخدام مانند قرارداد اخراج، اخطار، ساعات کار، مرخصی، زایمان و میانگین دستمزد کشوری ضروری است. قرارداد کار یک قرارداد قانونی الزام آور بین کارگر و کارفرما است. این قرارداد شامل دو قسمت توافق شفاهی و کتبی می‌باشد که می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

(۱) شروط ضمنی از قبیل شروط مشهودتر از آن باید بیان شود. (۲) شرایط لازم برای اجرای قرارداد.

(۳) شرایط معمول صنعت

(۴) شرایطی که در هر قرارداد با استناد به سایر اسناد درج می‌شود.

(۵) شرایط بیان

(۶) شرایط مقرر در قانون

نیازی به درج تمامی شرایط کتبی نیست، اما لازم است.

جزئیات شرایط استخدام باید حداکثر ظرف مدت ۲ ماه از تاریخ شروع قرارداد به اطلاع کارگر برسد. جزئیات این جزئیات در گزارش کتبی اطلاعات استخدامی تحت عنوان گزارش DTI آمده است و کارگران و کارمندان می‌توانند آن را از سایت (PLVOO) دریافت کنند. در صورت توافق طرفین می‌توان قراردادها را حل و فصل کرد و اصلاح کرد.

و کارگران و کارمندان در صورت مغایرت می‌توانند در دادگاه مطالبه خسارت، استعفا یا اخراج قانونی کنند. انگلستان با بهره‌گیری از تجربه و سابقه طولانی در زمینه قانون کار و آیین دادرسی کار توانسته است سیستم کارآمدتر و منسجم‌تری را پیاده‌سازی کند که می‌تواند الگویی برای بهبود نظام آیین دادرسی کار در ایران باشد. نظام حقوقی انگلیس با تاکید بر شفافیت، سرعت در رسیدگی و استفاده از تخصص و تجربه در نهادهای قضایی توانسته

شرکتهای تعاونی و یا بخش خدمات ادارات، یا سازمانهای دولتی و عمومی همکاری و تعامل دارند.

به موجب ماده ۱۸۸ قانون کار قرارداد کارمندان دولت و نیز افراد شاغل در سازمانهایی مانند برنامه و بودجه و شهرداریها مشمول قانون استخدام کشوری میباشند. در واقع برخلاف قرارداد کار که دو طرف قرارداد ممکن است اشخاص خصوصی باشند سازمانها و نهادها و دولتی موضوع حقوق عمومی بوده و افراد شاغل در آن به استخدام و اشتغال دولت در می آیند.

مستخدمین دولتی پس از احراز شرایطی تابع حقوق اداری بوده و از جهت حقوق و مزایا و نیز نفل و انتقال و توضیحات و بازنشستگی از قواعد و ضوابط خاص پیروی می کنند به علاوه قرارداد استخدام از طرف دولت جایز ولی از طرف کارمند عقد لازم است کارگران کارگاههای خانوادگی نیز از شمول قانون کار خارج می باشند. البته این کارگاهها بطور مطلق از شمول قانون کار خارج می باشند. البته این کارگاهها بطور مطلق از شمول قانون کار خارج نمی باشند چنانچه از تبصره ماده ۸۵ قانون کار بر می آید که مکلف به رعایت اصول فنی و بهداشت کار میباشند و با توجه به حرمت و قداست خانواده ماده ۹۸ قانون کار مقرر میدارد ورود بازرسان کار به چنین کارگاههایی باید با اجازه دادستان محل صورت پذیرد.

در خصوص کارگران کشاورزی، صیادان، کارکنان حمل و نقل، خدمه و مستخدمین منازل، معلولین، کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد یا درآمد آنها به وسیله مشریان تامین می شود، کارگران دارای کار متناوب و نیز کارگاهی کوچک مقررات خاص وضع نموده است. (موارد ۱۸۹ ت ۱۹۱ قانون کار) و همچنین طبق ماده ۱۹۱ کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر موقتاً از شمول بعضی از مقررات کار معاف بودند که بعداً با هدف تقلیل درصد بیکاران توسط مجلس شورای اسلامی مقرر

گردید که کارگاهها از پنج نفر مشمول این معافیت گردید (Rafi'i, 2013).

۲-۳ قانون کار

قرارداد کار از جمله عقود رضایی و غیر تشریفاتی است که میتواند به هر شکلی منعقد شود لیکن تردیدی نیست که شرایط اساسی تحت عقد باید در قرارداد کار رعایت گردد که قانون مدنی و قانون کار در مجموع دارای وجوه مشترکی میباشند که عبارتند از (Iraqi, 1988):

الف - قصد و رضایت طرفین قرارداد

قرارداد کار مانند سایر عقود بایستی با قصد رضای طرفین آن صورت پذیرد بدیهی است دو طرف قرارداد باید با تکیه بر عنصر اراده قصد بر انعقاد عقد داشته و تعهدات ناشی از آن را با رضایت قبول نمایند.. هر چند قرارداد کار موضوع قانون کار از چارچوب توجه به اراده طرفین خارج شد شده و از بابت قواعد آمره و ارتباط با نظم عمومی شرایطی را چه از لحاظ صوری و چه ماهوی و لو با نارضایتی طرفین به آنان تحمیل می گرداند.

ب - اهلیت طرفین قرارداد

برای انعقاد قرارداد کار اهلیت قانونی طرفین جزو شرایط لازم است به موجب ماده ۳ قانون کار بر خلاف کارگر که همواره شخص حقیقی است کارفرما می تواند شخص حقیقی یا حقوقی باشد همین شرایط در خصوص کارگر نیز جاری و ساری می باشد این بدین معناست که مطابق عموماًت قانون مدنی افرادی مانند سفها و مجانین و غیررشید نمی توانند اهلیت استیفا داشته باشند و لهذا از انعقاد قرارداد کار منع شده اند.

ج - مشروعیت جهت قرارداد

یکی دیگر از شرایط بنیادین صحت و درستی قراردادکار این است که موضوع تعهد اداری جهت مشروع باشد به عبارت دیگر عمل موضوع قرارداد کار باید مطابق شرع و قانون باشد. در این باره علاوه بر ماده ۱۹۰ قانون مدنی، بند الف ماده ۹ قانون کار نیز به

اطلاعات اشتغال ارائه شده است تحت عنوان گزارش DTI و کارگران و مستخدمین میتوانند از سایت (PLVOO) دریافت کنند قراردادها در صورت توافق طرفین قابل حل و اصلاح خواهند بود و کارگران و مستخدمین میتوانند در صورت مغایرت ادعای خسارت کرده، استعفا داده یا انفصال قانونی را در دادگاه مطرح کنند. هر قرارداد به دو صورت قابل فسخ است (۱) براساس توافق طرفین؛ (۲) از طرف یکی از طرفین از طریق اعلام اخطار لازم. در قراردادها نکاتی مفید باید قید شوند (Clark, 2002) مانند:

۱- مقررات ساعت کار: این مقررات حقوق اساسی و پوشش حمایتی دارم را برای کارگران فراهم نموده، عدم اجبار آنان به اضافه کار اجباری و تعلق چهار هفته تعطیلات با حقوق در سال را برای آنان تضمین می‌کند (Donovan & Oumarou, 2013).

۲- میزان دستمزد: میزان حقوق در بریتانیا تقریباً به اندازه سایر کشورهای اتحادیه اروپا است، گرچه بین کمترین و بیشترین مقدار حقوق اختلاف وجود دارد. بعضی از مشاغل و حرفه‌ها، حداقل دستمزد ثابتی دارند و حداقل دستمزد به میزان ۳/۰۷ پوند در ساعت در سال ۲۰۰۱ برای سراسر کشور تعیین شده است (Kirschner, 2010).

۳- تامین اجتماعی: در انگلستان پرداخت حق تامین اجتماعی بیمه ملی برای کلیه مستخدمین اجباری است. عضویت از طریق کسر درصدی از حقوق افراد تامین میشود این حق عضویت حداقل ۸/۴ درصد برای دستمزدهای هفتگی ۶۶ پوندی است به دستمزدهای کمتر از این مقدار حق عضویت تعلق نمی‌گیرد و بر اساس وضعیت مالی تخفیف‌هایی در نظر گرفته میشود طرح تامین اجتماعی، مزایای فراوانی را در اختیار صاحبشان قرار می‌دهد. از جمله مراقبتهای درمانی، حق عائله مندی، کمک هزینه‌های بیماری و حقوق بازنشستگی (Rules of the game: A short introduction to international labor standards, 2014).

مشروعیت موضوع قرارداد کار پرداخته است. بنابراین اگر فردی برای انجام کاری که غیر مشروع باشد مانند تهیه مشروبات الکلی یا ابزارآلات قمار و نیز غیر قانونی مانند تهیه مواد خوردنی و آشامیدنی فاسد و غیر بهداشتی به کار گمارده شود، به لحاظ غیر شرعی و غیر قانونی بودن امری که موضوع تعهد بوده است قرارداد کار باطل است. معین بودن موضوع قرارداد و از شرطهای دیگر صحت قرارداد کار معین بودن موضوع قرارداد می‌باشد این باره در ماده ۱۹۰ قانون مدنی و نیز بند الف ماده ۱۰ قانون کار تصریح گردیده است در واقع دو طرف قرارداد کار انجام شدن کار، در قبال دریافت اجرت و دستمزد می‌باشد بر همین مبنا تعهدی که کارگر انجام دادن آن را بعهده می‌گیرد، باید کاملاً معلوم و معین باشد قرارداد کار و شرایط اساسی آن در ماده ۷ قانون کار بدین شرح بیان شده است. قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد (Iraqi, 1988).

با توجه به تعریف فوق الذکر نکاتی بدست می‌آید، اینکه قرارداد کار با فید کتبی یا شفاهی باید جزو عقود غیر تشریفاتی داشت که به هر شکلی میتواند منعقد گردد و لازم نیست کتبی باشد لیکن با توجه به اینکه در شرایط تغییر کارفرما امکان بروز اختلاف شرایط مورد توافق با کارفرمای قبلی وجود دارد چنین به نظر میرسد که قرارداد کتبی به نحو بهتری می‌تواند حقوق کارگر را حفظ نماید. نکته دیگر که موضوع قرارداد کار فعالیت انسان اعم از کار جسمی یا فکری است و برخلاف مفهوم اجتماعی کارگر که معمولاً به کسی اطلاق میشود که به کار یدی می‌پردازد به کارهایی از قبیل منشیگری، دفتر داری حسابداری نیز اطلاق می‌شود.

۲-۴ قرارداد کار در انگلستان

جزئیات شرایط اشتغال را ظرف ۲ ماه از تاریخ شروع قرارداد به اطلاع کارگر برسانند مشروح این جزئیات در گزارش مکتوب

۴- مالیات: انگلستان جز کشورهایی است که پایین ترین نرخ مالیات بر درآمد را دارد که از حقوق کسر میشود (PAYE) سه نرخ مالیات بر درآمد وجود دارد نرخ تخفیفی ۱۰ درصدی برای درآمدهای کمتر از ۱۵۰۰ پوند، نرخ پایه ۲۳ درصدی برای درآمد ۱۵۰۱ پوند تا ۲۸۰۰۰ پوند نرخ ۴۰ درصدی که باید درآمدهای بالا ۲۸۰۰۰ پوند پرداخت شود (Schmidt, 2014).

۳- پیشینه پژوهش

سعیدیان و علیزاده (۱۴۰۳)، در پژوهشی تحت عنوان «بررسی تطبیقی آیین دادرسی کار با قانون آیین دادرسی مدنی در حقوق ایران» به این نتیجه رسیدند که، آشکار است اگر در روابط رابطه میان کارگر و کارفرما نقصان و کاستی به وجود آید، باید ساز و کار و ترفندی قانونی پیش بینی شود تا چالش‌ها و اختلافات را برطرف نموده، حرکت این دو گروه را در کنار هم تداوم ببخشد. تنظیم و مشخص شدن روابط جاری میان کارگر و کارفرما از پر اهمیت ترین، تاثیرگذارترین و اساسی ترین اقدامات دولت‌ها در حیطه‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی هر کشور، ملت و سرزمینی می‌باشد. اهمیت این بحث به متفاوت بودن جایگاه دو گروه کارگر و کارفرما در جامعه، تعداد بالای افراد درگیر و اثر گذاری آن‌ها در اقتصاد کشورها باز می‌گردد. مراجع حل اختلاف قانون کار و نظام دادرسی مربوط به آن‌ها، راه حل قانون گذاران است. نظام دادرسی قانون کار در ایران مبتنی بر رسیدگی مراجع اختصاصی یا شبه قضایی به اختلافات و شکایات کارگر و کارفرماست و ساختار و صلاحیت این مراجع در مواد ۱۵۷ تا ۱۶۶ قانون کار و آیین نامه دادرسی کار مصوب ۱۳۹۱ بیان شده است. براساس قواعد و موازین حقوقی مذکور، حل و فصل نمودن اختلافات کارگر و کارفرما در نظام حقوقی ایران در چارچوب سه ساختار سازش بین کارگر و کارفرما، هیات تشخیص و هیات حل اختلاف انجام می‌پذیرد. با این حال، با مطالعه و تطبیق اسناد و مدارک می‌توان به این نتیجه رسید که چارچوب و تشکیلات امور

دادرسی کار در کشور ایران از نظر شکل ساختار، صلاحیت و نحوه رسیدگی نواقص و کاستی‌های حقوقی مهمی دارد که عدم تحقق کامل استقلال تشکیلاتی و ساختاری، نبود صلاحیت عام، تعارض صلاحیت با برخی مراجع اختصاصی دیگر، الگوبرداشتن ناقص و اشتباه از موازین آیین دادرسی مدنی و منطبق نبودن صلاحیت مراجع رسیدگی کننده به دعاوی و شکایات کار با اصول دادرسی منصفانه و اصول خاص دادرسی کار، از مهمترین نمونه‌های آن به شمار می‌روند. در این مقاله سعی شده به تفاوت‌های میان آیین دادرسی مدنی و آیین دادرسی کار و آسیب‌ها و ایرادات ساختار نظام دادرسی کار از جمله کپی برداری ناقص و غیر دقیق پرداخته شود (Saeidiyan & Alizadeh, 2024).

پارمحمدی (۱۴۰۲) در تحقیقی با عنوان «بررسی آیین دادرسی کار در حقوق ایران و رابطه آن با آیین دادرسی مدنی» به این نتیجه رسید که آیین دادرسی کار مجموعه‌ای از اصول، قواعد، قوانین و مقرراتی است که طرفین دعوا یعنی کارگر و کارفرما در مراجعه به مراجع حل اختلاف کار می‌بایست آن را رعایت کنند. رسیدگی به دعاوی کارگری و کارفرما بر اساس ماده ۱۵۷ قانون کار در حیطه مراجع حل اختلاف کار است. بر اساس همین ماده، مراجع رسیدگی به اختلافات کارگری شامل هیأت‌های تشخیص بدوی و هیأت‌های حل اختلاف (تجدید نظر) می‌باشد. هیأت‌های تشخیص مرجع اولیه رسیدگی به شکایات کارگری و کارفرمایی و هیأت‌های حل اختلاف مرجع رسیدگی به دعاوی کارگران و کارفرمایان می‌باشند. مراجع حل اختلاف کارگری در ادارات کار شهرستان‌ها مستقر هستند و کارگر و کارفرما باید برای شکایت از یکدیگر به اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرستان محل کارگاه مراجعه کنند. برای انجام مراجع حل اختلاف کار باید شرایط شکلی و تشریفات را برای بررسی رعایت کنند. این پژوهش در صدد بررسی رابطه آیین دادرسی کار در ایران با آیین دادرسی مدنی است (Yarmohammadi & Yarmohammadi, 2023).

۴- موانع و چالش‌های ساختاری در نظام آئین دادرسی کار ایران

رویه کار مجموعه قوانین و مقرراتی است که توسط مراجع حل اختلاف کار برای حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی استفاده می‌شود. این قوانین برای تضمین عدالت در محیط کار طراحی شده اند، اما مشکلات ساختاری می‌تواند اثربخشی این قوانین را کاهش دهد. یکی از مهم ترین مشکلاتی که در نظام عدالت کار ایران مشاهده می‌شود، نارسایی‌های نهادی است. به عنوان مثال، تعداد ناکافی شعب مراجع حل اختلاف و کمبود نیروهای متخصص و مجرب در این مراجع، از عوامل اصلی تاخیر در رسیدگی است. عدم آموزش کافی قضات و اعضای هیئت مدیره در زمینه قوانین کار نیز منجر به تخصصی نبودن تصمیمات می‌شود. قوانین و مقررات کار در ایران دارای ابهاماتی است که قضات و اعضای مراجع حل اختلاف را نتوانند تفسیر یکسانی از قوانین داشته باشند. این عدم شفافیت منجر به صدور آراء مختلف در موارد مشابه می‌شود که اعتماد به سیستم عدالت کار را تضعیف می‌کند. نحوه تعیین و اجرای آیین نامه دادرسی کار در ایران دارای اشکالات اساسی است. به عنوان مثال برخی از تصمیمات مراجع حل اختلاف به دلیل عدم وجود سازوکارهای مناسب اجرا نمی‌شود. عدم هماهنگی مراجع حل اختلاف و واحدهای اجرایی از دیگر مشکلات مشاهده شده در این زمینه است. یکی دیگر از چالش‌های ساختاری در نظام عدالت کار ایران، نبود استانداردهای مشخص برای ارزیابی عملکرد مراجع حل اختلاف است. در حال حاضر شاخص‌های دقیقی برای سنجش کیفیت و کارایی آرای صادره وجود ندارد که می‌تواند منجر به کاهش کیفیت خدمات ارائه شده شود. در بسیاری از موارد کارگران به دلیل عدم آگاهی از حقوق خود نمی‌توانند به درستی از حقوق خود دفاع کنند که این امر به دلیل کمبود اطلاعات قانونی و کمبود منابع آموزشی کافی در این زمینه است. نبود سیستم‌های نظارتی مناسب در نظام

آیین دادرسی کار یکی دیگر از چالش‌های ساختاری است که مانع اجرای صحیح عدالت می‌شود. مراجع حل اختلاف کار به یک سیستم نظارتی نیاز دارند که عملکرد آن‌ها را ارزیابی و بررسی کند تا از صحت و کیفیت آرای صادره اطمینان حاصل شود.

در نظام آیین دادرسی کار ایران یکی از مشکلات اساسی کمبود منابع و امکانات است. طبق ماده ۲۴ قانون کار «هیچ کارگر یا کارفرما نمی‌تواند به بهانه فقدان امکانات و شرایط کافی از انجام وظایف قانونی خود اجتناب کند». اما در عمل عدم تخصیص منابع کافی به محاکم و قضات باعث تاخیر و مشکلاتی در رسیدگی به پرونده‌ها شده است. به عنوان مثال ماده ۷۱ قانون کار ایران که مربوط به رسیدگی و رسیدگی به شکایات کارگران است نیاز به اصلاح دارد تا با اصول بین‌المللی مطابقت داشته باشد. مدیریت پرونده‌ها و اجرای احکام در نظام عدالت کار به دلیل مشکلات اداری و ساختاری با چالش‌های فراوانی مواجه است. طبق ماده ۱۵۶ قانون آیین دادرسی کار «قضات باید بر اساس اصول عدالت و انصاف تصمیم بگیرند». اما فقدان سازوکارهای نظارتی و اجرایی کارآمد باعث ناتوانی در نظارت صحیح بر عملکرد قضات و رعایت اصول دادرسی عادلانه شده است.

عدم آموزش و تخصص کافی قضات و مسئولان دعاوی کارگری یکی دیگر از موانع ساختاری است. طبق ماده ۱۵۹ قانون آیین دادرسی کار، قضات باید در زمینه دعاوی کار از تخصص لازم برخوردار باشند. اما در عمل نبود دوره‌های آموزشی و برنامه‌های تخصصی کیفیت دعاوی کارگری را کاهش داده است. در مجموع، این موانع و چالش‌ها مستلزم اصلاحات جدی در ساختار و فرآیندهای دعاوی کارگری است تا سیستم قضایی بتواند به طور مؤثر و منصفانه به دعاوی رسیدگی کند و حقوق کارگران و کارفرمایان را به درستی تضمین کند. ساختار بروکراتیک و پیچیده سیستم دعاوی کارگری یکی دیگر از موانع ساختاری است. روند

دادخواهی در بسیاری از موارد بسیار طولانی و پیچیده است که دسترسی کارگران و کارفرمایان به عدالت را به تاخیر انداخته است.

۵- اصول دادرسی منصفانه در دادرسی کار

اصول؛ مبانی و قواعدی هستند که بر اساس آنها مقررات وضع می‌شود. مانند اصل بی طرفی مرجع رسیدگی کننده، اصل تساوی طرفین، اصل داوری عادلانه، اصل تساوی، اصل استقلال، اصل دادرسی علنی، اصل تجدیدنظرخواهی، اصل حق اعتراض به تصمیم و غیره. که این اصول همیشه کلی و مشترک در آیین دادرسی کار و سایر مسائل حقوقی است و این اصول غیر قابل تغییر بوده و قانونگذار حق هر گونه تغییر و اصلاح آنها را ندارد بلکه باید قوانین خود را بر اساس این اصول که پایه و اساس دادرسی عادلانه است وضع کند. دادرسی عادلانه اصولی است که در هر دادرسی باید رعایت شود و رعایت نکردن آنها فارغ از نتیجه درست یا نادرست دادرسی، آن دادرسی را به نوعی دادرسی ناعادلانه تبدیل می‌کند. هدف از اصول دادرسی عادلانه این است که شکل دادرسی را بدون توجه به محتوا یا نتیجه آن به گونه ای تنظیم کند که بیش از پیش نوید نظم حقوقی را بدهد. رعایت دقیق اصول دادرسی عادلانه در حل و فصل اختلافات کارگری مستلزم شناسایی این اصول در جنبه‌های صوری و ماهوی آنها با توجه به شرایط روز کار است. تغییر در شیوه زندگی افراد و نیز متاثر از پیشرفت در زندگی، تنوع زیادی در دعاوی ایجاد کرده است و پیچیدگی کنونی روابط بین کارگران و کارفرمایان، نیازمند بازتعریف مفهوم دادرسی و حل و فصل اختلافات کارگری در این زمینه است. در دادرسی کار، اصول دیگری نیز وجود دارد که خاص و مختص دادرسی کار است و وجه تمایز دادرسی کار و سایر مسائل حقوقی محسوب می‌شود و این اصول عبارتند از: اصل سرعت در دادرسی، اصل غیر تشریفاتی، اصل کارشناسی و فنی بودن دادرسی، اصل سه جانبه گرایی و اصل دادرسی آزاد در مورد دادرسی کار همیشه متفاوت است. گروهی مقررات آیین دادرسی

مدنی را برای مراجع حل اختلاف کار لازم الاتباع دانسته و معتقدند طبق ماده ۱ قانون آیین دادرسی مدنی این قانون ناظر بر کلیه دعاوی مدنی و تجاری است.

گروه دیگر معتقدند مقررات آیین دادرسی مدنی ربطی به مراجع حل اختلاف کار ندارد زیرا با فلسفه خلاقیت و ماهیت کار این مراجع در تضاد است. به عنوان مثال، در مورد اصل دادرسی کار آزاد همواره به این موضوع پرداخته شده است که کارگر از نظر اقتصادی و اجتماعی توان پرداخت هزینه‌ها و عدم اطمینان در دادرسی‌های طولانی مدت را ندارد، در صورتی که چنین اصلی در دادرسی مدنی پیش بینی نشده باشد یا مثلاً بر اساس اصل سرعت رسیدگی در دادرسی کار، کارفرما با وقفه در روند تولید مواجه نمی‌شود. نظریه و قاعده دادرسی کار، مواردی از قبیل موافقت با تأمین خواسته و صدور قرار تأمین دلیل، دادخواست ورود ثالث و اعتراض ثالث و اعاده دادرسی در رسیدگی به اختلاف کارگر و کارفرما وجود ندارد.

مقایسه و نتیجه‌گیری

نظام دادرسی کار ایران و انگلستان دارای تفاوت‌ها و شباهت‌های زیادی هستند که تأثیرات قابل توجهی بر تحقق عدالت و انصاف در هر کدام از این نظام‌ها دارد. تحلیل این تفاوت‌ها و شباهت‌ها می‌تواند به درک بهتر نحوه اجرای عدالت در زمینه دادرسی کار کمک کند.

تفاوت‌ها

۱. ساختار مرجع

ایران: در نظام عدالت کار ایران مراجع حل اختلاف کار به عنوان یکی از مراجع شبه قضایی زیر نظر قوه مجریه برای رسیدگی به دعاوی کارگری و کارفرمایی وجود دارد. این مراجع زیر نظر دیوان عدالت اداری بوده و می‌توانند به پرونده‌های مختلف از جمله دعاوی حقوق و دستمزد رسیدگی کنند.

۲. وجود مکانیسم‌های بررسی

هر دو کشور: در هر دو سیستم مکانیزم بررسی و اعتراض به تصمیمات اولیه وجود دارد. این سازوکارها به افراد این امکان را می‌دهد که در صورت نارضایتی از تصمیمات اولیه، به دادگاه‌های بالاتر شکایت کرده و پرونده‌ها را مجدداً ارجاع دهند

تفاوت‌های ساختاری و اجرایی نظام عدالت کار ایران و انگلیس در تحقق عدالت و انصاف تأثیر بسزایی دارد:

تأخیر در دادرسی: در ایران طولانی شدن دادرسی می‌تواند موجب بروز مشکلاتی در تحقق عدالت شود. تأخیرهای طولانی ممکن است به نفع یکی از طرفین دعوی باشد و منافع طرف دیگر را به خطر بیندازد. از سوی دیگر سرعت و کارایی بیشتر سیستم قضایی انگلیس به تحقق سریعتر عدالت و کاهش نارضایتی اصحاب دعوا کمک می‌کند.

کیفیت تصمیم‌گیری: تجهیزات و امکانات محدود در ایران ممکن است بر کیفیت تصمیم‌گیری تأثیر منفی بگذارد. در حالی که استفاده از امکانات و تجهیزات پیشرفته در انگلستان به بهبود کیفیت و دقت تصمیم‌گیری و افزایش اطمینان از عدالت کمک می‌کند. دسترسی به عدالت: مکانیسم‌های تخصصی و مشاوره‌ای انگلستان به کارفرمایان و کارگران کمک می‌کند تا دسترسی آسان‌تری به عدالت داشته باشند. در این میان، در ایران، محدودیت‌ها و پیچیدگی‌های قانونی ممکن است دسترسی به عدالت را دشوارتر کند.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

EXTENDED ABSTRACT

The labor dispute resolution system in Iran is anchored in a quasi-judicial framework composed of conciliation councils, arbitration

انگلستان: در انگلستان، دعاوی کارگری به دادگاه‌های کار ارجاع می‌شود. این دادگاه‌ها مستقل از سیستم قضایی عمومی هستند و به صورت تخصصی به مسائل کارگری رسیدگی می‌کنند. همچنین این سامانه از مکانیزم‌های مشاوره و میانجی‌گری برای جلوگیری از شکایت استفاده می‌کند.

۲. فرآیند رسیدگی

- ایران: روند قضایی در ایران معمولاً طولانی و پیچیده است. رسیدگی به دعاوی کار ممکن است شامل مراحل مختلفی از جمله داوری، تجدیدنظر و تجدیدنظر باشد که می‌تواند منجر به تأخیر در رسیدگی شود. - انگلستان: در انگلستان، سیستم دادگاه کار به گونه‌ای طراحی شده است که سریع‌تر و کارآمدتر باشد. دعاوی کارگری معمولاً در مراحل اولیه به سرعت رسیدگی می‌شوند و فرآیند تجدیدنظر ساده‌تر و سریع‌تر است.

۳. امکانات و تجهیزات

ایران: به دلیل کمبود منابع مالی و تجهیزات مناسب، امکانات رسیدگی به دعاوی کارگری در ایران محدود است. این موضوع می‌تواند بر کیفیت درمان تأثیر منفی بگذارد.

انگلستان: سیستم دادگاه کار در انگلستان از امکانات و تجهیزات پیشرفته‌تری بهره‌مندی‌برد که به تسریع روند و افزایش کیفیت تصمیم‌گیری کمک می‌کند.

شباهت‌ها

۱. هدف مشترک

هر دو کشور: هر دو سیستم قضایی یک هدف مشترک از جمله حمایت از حقوق کارگران و حفظ تعادل بین کارگران و کارفرمایان را دنبال می‌کنند. در هر دو سیستم، تلاش برای رسیدگی به پرونده‌ها به گونه‌ای که عدالت و انصاف را رعایت کند، از اهمیت بالایی برخوردار است.

boards, and dispute resolution tribunals. This structural model, though designed to ensure simplicity, inclusiveness, and expedient

conflict resolution, faces substantial criticism for its inefficiencies and legal ambiguities. A fundamental issue lies in the generality of the provisions within the Iranian Labor Law and its procedural regulations, which fail to distinctly demarcate between lawful and unlawful termination of employment. The result is a vulnerability in legal protection for workers, who often find themselves at the mercy of subjective interpretations and inconsistent adjudications. The Administrative Justice Court, while tasked with judicial oversight, has failed to align its practices with ratified International Labour Organization (ILO) conventions, further undermining credibility and fairness (Azizi, 2010; Azizi, 2021). In contrast, England's labor dispute framework, characterized by specialized labor courts and adherence to binding ILO standards, maintains a more protective and predictable environment for both employees and employers. The English system's strength lies in its emphasis on clarity, procedural expediency, and alignment with international legal benchmarks, making it a more coherent and equitable model of labor dispute resolution.

Iran's labor justice system suffers from deep-seated structural deficiencies that manifest in protracted adjudication timelines, bureaucratic complexity, and an acute shortage of specialized legal personnel. These issues result in compromised access to justice and diminished public confidence in the fairness of outcomes. The lack of standardized legal interpretation among adjudicative bodies leads to disparate rulings in analogous cases, eroding the principle of legal certainty and predictability. Additionally, enforcement mechanisms remain underdeveloped, with many labor tribunal decisions going unimplemented due to institutional inertia and absence of proper coordination between decision-making and enforcement bodies. Furthermore, the system lacks performance

evaluation criteria for judicial panels, leaving their accountability unchecked and outcomes unmonitored. These deficiencies collectively culminate in a legal environment that, while superficially committed to worker protections, systematically fails to deliver substantive justice. This stands in stark contrast to the English model, where a combination of judicial independence, specialized labor courts, and access to legal aid results in swifter and more consistent adjudications (Kazemi, 2016; Khani, 2018).

Iranian labor procedural law, despite its intent to uphold justice, is inadequately equipped to handle the evolving complexities of modern labor relations. Embedded in antiquated provisions and bureaucratic rigidity, the system imposes unnecessary procedural burdens that delay conflict resolution and escalate legal costs. These inefficiencies have a cascading effect on the broader economic landscape, discouraging investment and aggravating workplace dissatisfaction. At a systemic level, legal ambiguities and overlapping jurisdictions hinder the coherent application of labor law, often forcing claimants to navigate convoluted procedural pathways with minimal guidance. Conversely, the labor law framework in England embraces flexibility and simplification, promoting amicable settlements and judicial economy through mediation and advisory services. These features, coupled with a culture of judicial professionalism and precedent-based rulings, bolster trust and fairness within the English labor adjudication process. England's incorporation of collective bargaining rights, statutory protections against unfair dismissal, and institutionalized dispute resolution mechanisms presents a robust legal infrastructure that Iran's system lacks (Mohammadi, 2012; Mojtahedi, 2006; Mousavi, 2012).

The disparities between Iranian and English labor adjudication systems are not merely

technical but reflect deeper philosophical and institutional differences. The Iranian model is entrenched in a civil-law tradition heavily influenced by bureaucratic norms and centralized administrative oversight, where the roles of judges and tribunal members often overlap with political or ministerial appointments. This compromises institutional independence and deters impartiality in labor dispute resolution. Moreover, the reliance on non-specialist adjudicators exacerbates interpretive inconsistencies and diminishes the quality of legal reasoning. In comparison, England's labor judiciary operates under a common-law paradigm that prizes judicial independence, interpretive consistency, and respect for procedural fairness. The role of trade unions and employee representation is also markedly stronger in England, where collective agreements and right to strike are protected under statutory law (Arabkhani, 2021). These mechanisms empower workers to assert their rights and contest employer practices in a structured and legally safeguarded manner, unlike in Iran where collective labor rights are severely constrained. Consequently, while both systems nominally seek to ensure fairness, the operational realities in Iran starkly diverge from those in England, revealing a chasm between legislative intent and actual practice.

Historical and legislative context further distinguishes the two systems. Iran's labor adjudication framework evolved from civil law roots with heavy reliance on codified statutes and ministerial oversight, while England's system has grown through case law, statutory developments, and institutional evolution that align with international norms. The legal infrastructure in England grants workers a range of protections including minimum wage, paid leave, protection from unfair dismissal, and automatic pension enrollment—all reinforced by judicial mechanisms capable of enforcing these rights (Clark, 2002; Donovan &

Oumarou, 2013; Kirschner, 2010). In contrast, Iran's labor rights framework is unevenly enforced, with many protections remaining declaratory rather than effective. For instance, although Iranian labor law mandates free access to dispute resolution for workers, the absence of adequate legal aid, combined with administrative inefficiencies and procedural opacity, limits this right in practice. Similarly, while both systems emphasize equality before the law, only the English model operationalizes this principle through active judicial intervention and continuous institutional reform. Iran's labor courts, by contrast, operate in a context of legal pluralism and administrative dependency that stifles meaningful reform and perpetuates structural inertia (Iraqi, 1988; Rafi'i, 2013).

The divergence between Iranian and English labor dispute resolution systems reveals the broader implications of legal design and institutional integrity on the realization of justice and fairness. While Iran's system remains mired in structural inefficiencies, procedural ambiguities, and a deficit of judicial independence, England's labor adjudication framework serves as a model of legal clarity, procedural efficiency, and substantive rights enforcement. This comparative study underscores the necessity for Iran to undertake comprehensive reforms encompassing legal harmonization with international labor standards, investment in judicial training, decentralization of tribunal authority, and institutionalization of worker representation mechanisms. Without such changes, the current system risks perpetuating inequities and undermining the very principles of justice it purports to uphold. The English experience illustrates that a fair and effective labor dispute resolution system is not merely a legislative aspiration but an institutional achievement grounded in judicial professionalism, procedural accessibility, and respect for fundamental labor rights.

References

- Arabkhani, M. (2021). *The Role of Equity in Private Law and Its Comparison with International Law*. Payam Noor University of Khorasan Razavi, Mashhad].
- Azizi, M. (2010). *The Role of Conditional Attorney Fees in Access to Civil Justice: A Comparative Study in Iranian, English, and American Legal Systems*. Razi University, Faculty of Literature and Humanities].
- Azizi, M. (2021). Structure of Labor Courts and Its Impact on Disputes. *Legal and Judicial Journal*(8).
- Clark, P. (2002). *Labour Court Judges*. Stockholm: Tenth Session of the European Labour Court Judges.
- Donovan, P., & Oumarou, M. (2013). *Labour dispute systems: guidelines for improving performance*. International Labour Organization International Training Centre.
- Iraqi, E. (1988). *International Labor Law*. Tehran: University of Tehran.
- Kazemi, H. (2016). Performance Standards in the Labor Dispute System. *Social Sciences Quarterly*(6).
- Khani, A. (2018). Execution Challenges in the Labor Procedural System in Iran. *Labor Law Quarterly*(11).
- Kirschner, J. (2010). *Key aspects of German employment and labor law*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-00678-4_1
- Lazarova, M., Caligiuri, P., Collings, D. G., & De Cieri, H. (2023). Global work in a rapidly changing world: implications for MNEs and individuals. *Journal of World Trade*, 58(1), 101365. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2022.101365>
- Mohammadi, R. (2012). Analysis of Structural Challenges in Labor Dispute Resolution Authorities. *Scientific-Research Journal of Labor Law*(7).
- Mojtahedi, M. R. (2006). *Legal Strategies for Combating Unlawful Dismissal in England and Iran*. Tehran: Faculty of Law Publishing.
- Mousavi, F. (2012). Mechanisms in Labor Disputes. *Law and Justice Journal*(14).
- Rafii, A. (2013). *Labor Law: Theoretical Foundations of Labor Law and the Legal System Governing Employment Contracts in Iran*. Tehran: Negah Bonyan Publishing.
- Rules of the game: A short introduction to international labor standards*. (2014). International Labor Organization, revised edition.
- Saeidiyan, R., & Alizadeh, F. (2024). Comparative Study of Labor Procedural Law with Civil Procedural Law in Iranian Law.
- Schmidt, I. (2014). *Federal Labor Court, Germany*. Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt.
- Yarmohammadi, B., & Yarmohammadi, A. (2023). Examining Labor Procedural Law in Iranian Legal System and Its Relationship with Civil Procedural Law.