

به نام خدا

نظام تحولات آیین دادرسی کار در ایران

گردآوری و تألیف:

حسین رحیمی

(مشاور حقوقی درمانگاه دندانپزشکی)

www.ketab.ir

۲۲۷۷۸۹۲

۱۴۰۰

موسسه آموزشی تالیفی ارشدان

سرشناسه	: رحیمی، حسین، ۱۳۷۴-
عنوان قراردادی	: ایران. قوانین و احکام Iran. Laws, etc
عنوان و نام پدیدآور	: نظام تحولات آیین دادرسی کار در ایران/ گردآوری حسین رحیمی.
مشخصات نشر	: تهران: موسسه آموزشی تالیفی ارشدان، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۱۱۶ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۰۸-۲۵۵۲-۴
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه: ص ۱۱۱-۱۱۶؛ همچنین به صورت زیرنویس.
موضوع	: کار -- قوانین و مقررات - ایران
Labor laws and legislation – Iran	
تأمین اجتماعی -- قوانین و مقررات - ایران	
Social security -- Law and legislation -- Iran	
رده بندی کنگره	: KMH۱۲۶۴
رده بندی دیویی	: ۳۴۴/۵۵۰۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۷۵۴۴۵۰
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیپا

www.ketab.ir
ارشدان
 مؤسسه آموزشی تالیفی ارشدان

نام کتاب:	نظام تحولات آیین دادرسی کار در ایران
گردآوری:	حسین رحیمی
ناشر:	آموزشی تالیفی ارشدان
ویرایش:	اول
نوبت چاپ:	اول ۱۴۰۰
حروفچینی و صفحه آرایی:	www.irantypist.com
طراح و گرافیست:	www.irantypist.com
شابک:	۹۷۸-۶۲۲-۰۸-۲۵۵۲-۴
شمارگان:	۱۰۰۰
مرکز خرید آنلاین:	www.arshadan.com
مرکز پخش و توزیع:	www.arshadan.net
قیمت:	۰۲۱۴۷۶۲۵۵۰۰
	۴۹۰۰۰ تومان

پیشگفتار ناشر:

به نام ایزد دانا که آغاز و انجام از آن اوست

هرگز دل من ز علم محروم نشد کم ماند زاسرار که مفهوم نشد
اکنون که به چشم عقل در می‌نگرم معلوم شد که هیچ معلوم نشد

ای دانای بی‌همتا، ای بخشنده ایی که ناخواسته عطا فرمایی و هر نیازمندی را به عدالت بی‌نیاز گردانی، مگر اینکه نالایق باشد و آن عنایت را به بازگونه از دست دهد. در عرصه پیشرفت تکنولوژی در هزاره سوم، هنوز نیاز بر مطالعه کتاب در کنار استفاده از منابع کامپیوتری و اینترنت احساس می‌شود. از این بابت خوشحالیم که می‌توانیم در جهت اعتلای علم، دانش و فرهنگ کشور قدمی هر چند کوچک برداریم.

و من الله التوفیق

دکتر شمس الدین یوسفیان

مدیر مسئول انتشارات ارشدان

فهرست مطالب

مقدمه	۹
بخش اول: کلیات حقوق کار در ایران	۱۱
مبحث اول: جایگاه قرارداد در حقوق کار ایران	۱۲
گفتار اول: مفهوم حقوقی قرارداد در حقوق کار ایران	۱۲
گفتار دوم: انواع اختلافات کارگری و کارفرمایی	۱۶
بند اول: اختلافات فردی و جمعی	۱۷
مبحث دوم: حل اختلافات کارگر و کارفرما در ایران	۱۸
گفتار اول: از دوران مشروطیت تا قبل از انقلاب اسلامی ایران	۱۸
بند اول (دوران مشروطه ۱۲۸۴ تا کودتای ۱۲۹۹)	۱۹
بند دوم (از کودتای ۱۲۹۹ تا تصویب نامه ۱۳۲۵)	۲۱
بند سوم (از ۱۳۲۵ تا ۱۳۲۸)	۲۷
بند چهارم (از ۱۳۲۸ تا ۱۳۳۷)	۲۸
بند پنجم (از ۱۳۳۷ تا ۱۳۵۷)	۲۹
گفتار دوم: بعد از انقلاب اسلامی ایران	۳۰
بخش دوم: تحولات آیین دادرسی کار از ۱۳۶۹ تا کنون	۳۷
مبحث اول صلاحیت مراجع در رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما	۳۸
گفتار اول مفهوم صلاحیت	۳۹
بند اول مفهوم لغوی	۳۹
بند دوم مفهوم اصطلاحی	۳۹
گفتار دوم صلاحیت ذاتی	۴۰
بند اول (دعوا بین کارفرما و کارگر باشد)	۴۱
گفتار سوم صلاحیت هیاتها در رسیدگی به دعاوی کارگر و کارفرما	۴۷
بند اول دعوا ناشی از قانون کار یا مقررات کار	۴۷
بند دوم: دعوا ناشی از عدم بیمه تامین اجتماعی مصداقی توسط کارفرما	۴۸
گفتار چهارم ویژگیهای صلاحیت ذاتی	۵۰
بند اول (احراز صلاحیت)	۵۰

۵۰	بند دوم) آمره بودن
۵۲	گفتار پنجم صلاحیت محلی
۵۲	بند اول: صلاحیت مرجع تشخیص
۵۴	بند دوم نقش شورای اسلامی کار
۵۵	بند سوم ویژگی صلاحیت محلی
۵۶	گفتار ششم اختلاف در صلاحیت
۵۶	بند اول تشخیص صلاحیت
۵۷	بند دوم مفهوم اختلاف در صلاحیت
۵۸	بند سوم اختلاف در صلاحیت ذاتی و مرجع آن
۵۸	بند چهارم اختلاف مرجع حل اختلاف کار مرجع قضایی دادگستری
۶۰	بند پنجم اختلاف مرجع حل اختلاف کار با مرجع غیر دادگستری
۶۱	بند ششم اختلاف در صلاحیت محلی و مرجع حل اختلاف آن
۶۱	گفتار هفتم صلاحیت محاکم دادگستری در اختلافات کارگر و کارفرما
	بند اول- صلاحیت عام محاکم دادگستری در رسیدگی به دعاوی مدنی مرتبط با
۶۲	حقوق کار
	بند دوم - صلاحیت عام محاکم دادگستری در رسیدگی به امور جزایی مرتبط با
۶۴	حقوق کار
۶۴	مبحث دوم نحوه ترکیب، رسیدگی، دادخواست و ابلاغ در آیین دادرسی کار
۶۴	گفتار اول: ترکیب هیئت تشخیص
۶۵	بند اول حدود وظایف و اختیارات هیئت تشخیص
۶۷	بند دوم مرجع تقدیم اعتراض
۶۷	گفتار دوم شوراهای سازش
۶۸	گفتار سوم: نحوه ارائه دادخواست در اختلافات کارگر و کارفرما
۶۸	بند اول ارائه دادخواست
۷۱	بند دوم شرایط دادخواست
۷۵	بند سوم ضمانت اجرای عدم رعایت تشریفات دادخواست
۷۷	بند چهارم افراد مجاز به ارائه دادخواست
۷۷	بند پنجم شرایط مسلم دادرسی

۷۹.....	گفتار چهارم نحوه ابلاغ در اختلافات کارگر و کارفرما:
۷۹.....	بند اول مراحل ابلاغ.....
۸۰.....	بند دوم مأمورین ابلاغ.....
۸۰.....	بند سوم انواع ابلاغ.....
۸۵.....	بند چهارم اجرای مقررات ابلاغ در زمان و مکان.....
۸۵.....	بند پنجم تاریخ ابلاغ.....
۸۶.....	بند ششم ضمانت اجرای مقررات ابلاغ.....
۸۷.....	گفتار پنجم دادخواست خواهان:
۸۸.....	مبحث دوم طرفین، نحوه رسیدگی، و صدور حکم در آیین دادرسی کار:
۸۸.....	گفتار اول: طرفین اختلاف در روابط کارگر و کارفرما.....
۹۰.....	گفتار دوم نحوه رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما.....
۹۰.....	بند اول تشکیل جلسات هیات تشخیص و رسیدگی.....
۹۱.....	بند دوم نحوه رسیدگی و تشکیل جلسات.....
۹۵.....	بند سوم سازش در دعوی.....
۹۷.....	بند چهارم مراحل سازش در شورا.....
۹۸.....	گفتار سوم حل اختلافات در انجمن صنفی کارگران.....
۹۹.....	گفتار چهارم ادله دادرسی کار:
۱۰۰.....	گفتار پنجم صدور حکم در دادرسی کار.....
۱۰۳.....	گفتار ششم اجرای احکام دادگستری.....
۱۰۳.....	بند اول) نحوه اجرای آراء قطعی.....
۱۰۴.....	بند دوم) موارد توقف اجرای آراء قطعی:
۱۰۷.....	کلام آخر.....
۱۱۱.....	منابع.....

مقدمه

روابط بین کارگر و کارفرما به معنایی که امروز در حقوق کار مورد توجه است و در تعهد یک طرف (کارگر) به قرارداد نیروی کار خود در اختیار و تحت اداره دیگری (کارفرما) در برابر عوض معین خلاصه می‌شود، اگر چه طی قرون در جوامع مختلف بشری وجود داشته است، اما مقررات حاکم بر این روابط همواره یکسان نبوده و دستخوش تحولات زیادی شده است. از آن زمان که انسانها از زندگی ساده غارنشینی و شکار حیوانات دست برداشتند و برای ادامه زندگی مجبور به اتخاذ روشهای تولیدی پیچیده تری شدند رفته رفته دسته‌ای از افراد بشر به جای اینکه خود مستقیماً کار کنند از کار دیگران استفاده می‌نمودند و به آنها چیزی (بصورت غذا، لباس و مسکن و بعداً وجه نقد) می‌پرداختند. با این تغییر و تحول رابطه کار بوجود آمد. عده‌ای نیروی کار خود را در اختیار دیگری می‌گذارند و از راه عوضی که بدست می‌آورند زندگی خود را تأمین می‌نمودند. در برابر دسته دیگری از کار دسته اول برای گرداندن چرخ کارهای تولیدی و جلب منفعت استفاده می‌کردند. این وضع در جوامع امروز نه تنها وجود دارد بلکه روزبه روز بر سیطره و دامنه آن افزوده می‌شود. تا به آنجا که به نظر بعضی از متخصصین حقوق کار، در آینده نزدیک اکثریت اعضاء جامعه را کسانی تشکیل می‌دهند که مزد بگیر بوده و تحت تبعیت و دستور دیگری کار خود را انجام میدهند و بدین سان اکثریت مردم مشمول مقررات کار خواهند شد. برای رسیدن به مرحله فعلی، و ایجاد مقررات خاص و ویژه‌ای که حاکم بر روابط بین کسانی که کار می‌کنند، راه دور و درازی پیموده شده است. کار مدتها مفهومی پست و تحقیرآمیز داشت و قدرتمندان جامعه خود تن به کار نمی‌دادند و برای انجام کارهای خویش افراد دیگر را به صورت برده و رعیت و خادم در خدمت خود در می‌آوردند و از کار ایشان استفاده می‌کردند. قانون کار بر بیشتر روابط کاری‌ای که در کشورها شکل می‌گیرد، به جز آن دسته‌ای که دولتی تلقی می‌شود، حاکم است؛ از این رو تعداد کسانی که در مشاغل کارگری فعالیت می‌کنند بسیار زیاد است. ممکن است کارگران و کارفرمایان در روابط کاری خود دچار اختلاف شوند.

به طور کلی در دنیا برای رسیدگی به اختلافات میان کارگر و کارفرما دو شیوه یا نظام وجود دارد:

- شیوه قضایی

- شیوه شغلی

شیوه قضایی: در این شیوه اختلافات میان کارگر و کارفرما را مثل سایر اختلافات و دعاوی به یک مرجع قضایی یعنی دادگاه ارجاع می‌دهند، اما مرجع قضایی در کشورهایی که از این روش پیروی می‌کنند به دو صورت است:

الف) بعضی از کشورها اختلافات میان کارگر و کارفرما را به دادگاه‌های عمومی ارجاع می‌دهند.

ب) بعضی از کشورها اختلافات میان کارگر و کارفرما را به یک مرجع قضایی اختصاصی ارجاع می‌دهند.

شیوه شغلی: این شیوه در انگلستان رایج است، در این شیوه اختلافات میان کارگر و کارفرما را به نهاد و تشکیلاتی ارجاع می‌دهند که متشکل از نمایندگان کارگران و کارفرمایان همان حرفه و شغل است.

آئین دادرسی کار را می‌توان بر این مظهر تقسیم بندی کرد:

(۱) ساختار

(۲) صلاحیت

(۳) نحوه رسیدگی

نگارنده در این کتاب به دنبال سیر تغییر و تحولات آئین دادرسی کار در ایران از گذشته تا حال است و اینکه چند مرحله ای بوده و چه تفاوت‌هایی با هم داشتند و چه تحولاتی صورت گرفته است و می‌خواهم پژوهش کنم که این تحولات در جهت مشارکت کارگران و کارفرمایان، دادرسی عادلانه، دفاع از کارگر بوده و یا خیر.

بنابراین هدف از ارائه مطالب جاری این است که روابط کسانی که کار می‌کنند (به اصطلاح امروز کارگر) و کسانی که کار دسته اول تحت تبعیت ایشان و با پرداخت مزد از جانب آنان انجام می‌شود (در اصطلاح حقوقی فعلی کارفرما)، از زمانی که این رابطه قراردادی بین طرفین ایجاد شده است، مطالعه شود و به ویژه این نکته نیز بررسی گردد که قرارداد منعقد بین کارگر و کارفرما در تنظیم روابط ایشان چه نقشی دارد.