

نظام رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما

از منظر حقوق کار و مقایسه آن با

نظام رسیدگی به تخلفات کارکنان دولت

نگارش:

سید فاضل امیرجهانی

سرشناسه	: امیرجهانی، سیدفاضل، ۱۳۴۰ -
عنوان و نام پدیدآور	: نظام رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما از منظر حقوق کار و مقایسه آن با نظام رسیدگی به تخلفات کارکنان دولت/نگارش فاضل امیرجهانی.
مشخصات نشر	: تهران: میراث قلم، ۱۳۹۲.
مشخصات ظاهری	: ۲۶۲ص.
شابک	: ۹۷۸۶۰۰۹۱۷۷۹۸۱
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: کارگر و کارفرما - ایران
موضوع	: کار -- قوانین و مقررات - ایران
موضوع	: ایران -- کارمندان دولت -- وضع حقوقی و قوانین
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۲ ن ۶ ۸ الف/۳/HD ۸۶۷۰
رده بندی دیویی	: ۳۳۱/۰۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۳۸۸۷۵۱

میراث ششم	
نظام رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما از منظر حقوق کار و مقایسه آن با نظام رسیدگی به تخلفات کارکنان دولت	
سید فاضل امیرجهانی	
لیتوگرافی و چاپ: آهر	
شمارگان:	۵۰۰ جلد
نوبت چاپ:	اول
سال چاپ:	مهر ماه ۱۳۹۲
بها:	۱۰۰۰۰۰ ریال
ناشر:	انتشارات میراث قلم
نشانی:	خیابان ایرانشهر جنوبی، کوچه مهزاد
	شماره ۱۱، واحد ۲۰۱ تلفن: ۸۸۸۴۸۸۶۷
به سفارش:	روابط عمومی شرکت مخابرات ایران

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۹	مقدمه
۱۱	پیشگفتار
۱۷	فصل اول - مبنای نظری و پیشینه حقوق کار
۱۸	۱-۱ - مفاهیم و پیشینه حقوق کار
۱۸	۱-۱-۱ - تعاریف
۱۸	- موضوع حقوق کار
۱۸	- تعریف حقوق کار
۱۹	۱-۲ - ماهیت حقوق کار
۲۱	۱-۳ - ویژگی‌های حقوق کار
۲۳	۲-۱ - سیری بر چگونگی پیدایش قوانین کار در ایران
۲۳	۱-۲ - بیان کلی
۲۴	۲-۲ - نقش نهضت مشروطیت در شکل‌گیری تشکلهای کارگری
۲۵	۳-۲ - عوامل تاثیر گذار و چگونگی شکل‌گیری حقوق کار و نظام حل اختلافات ما بین سالهای ۱۳۰۰ تا ۱۳۲۵
۲۶	۴-۲ - فرمان والی ایالت کرمان و سیستان و بلوچستان
۲۹	۵-۲ - فراز و فرودهای تنظیم و تصویب قوانین و مقررات کار ۱۳۲۸
۳۰	۶-۲ - نظری بر قانون کار ۱۳۳۷
۳۰	۷-۲ - چگونگی تنظیم و تصویب قانون جدید کار
۳۷	فصل دوم: تشکیلات، صلاحیت و آیین رسیدگی مراجع حل اختلافات کارگر و کارفرما
۳۸	۱-۲ - فرآیند تشکیلات و صلاحیت مراجع حل اختلاف
۳۸	۱-۱-۲ - حقوق کار و موجبات بروز اختلافات
۳۸	۲-۱-۲ - روشهای حل اختلافات
۴۰	۳-۱-۲ - انواع اختلافات
۴۱	۴-۱-۲ - اختلافات حقوقی فردی و جمعی

- ۴۳ ۵-۱-۲- اختلافات غیر حقوقی
- ۴۴ ۲-۲- ساختار، ترکیب اعضا و صلاحیت مراجع حل اختلاف باستناد مواد ۱۵۷ و ۲۷ قانون کار
- ۴۴ ۲-۲-۱- مراجع حل اختلاف
- ۴۵ ۲-۲-۲- مراتب مراجع حل اختلاف
- ۴۶ ۲-۲-۳- چگونگی تشکیل شورای سازش و نقش آن در رسیدگی به حل اختلافات
- ۴۶ ۲-۲-۴- دستورالعمل اصول حاکم و ویژگی های شورا
- ۴۷ ۲-۲-۵- الزامات و نحوه رسیدگی شورای سازش
- ۴۹ ۲-۳- هیات تشخیص و شیوهی انتخاب اعضا
- ۵۰ ۲-۳-۱- اعضای هیات
- ۵۰ ۲-۳-۲- شیوهی انتخاب و شرایط نمایندگی کارگران در هیات تشخیص
- ۵۰ ۲-۳-۳- شرایط مقرر در آیین نامه مرتبط
- ۵۳ ۲-۳-۴- شیوهی انتخاب و شرایط نمایندگی کارفرمایان
- ۵۴ ۲-۳-۵- شیوهی انتخاب و شرایط نمایندگی وزارت کار
- ۵۴ ۲-۴- تشکیلات هیات حل اختلاف و نقش قانونی آن
- ۵۴ ۲-۴-۱- هیات حل اختلاف
- ۵۶ ۲-۴-۲- شیوهی انتخاب و شرایط نمایندگان دولت
- ۵۸ ۲-۴-۳- شیوهی انتخاب و شرایط نمایندگان کارگران
- ۵۹ ۲-۴-۴- شیوهی انتخاب و شرایط نمایندگان کارفرمایان
- ۶۲ ۲-۵- مراتب دادرسی در مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما
- ۶۲ ۲-۵-۱- بیان کلی
- ۶۵ ۲-۵-۲- نحوه طرح دادخواست
- ۶۶ ۲-۵-۳- مقررات ابلاغ
- ۶۷ ۲-۵-۴- احراز صلاحیت قبل از شروع به رسیدگی
- ۶۲ ۲-۵-۵- ترتیب رسیدگی و اتخاذ تصمیم در مراجع حل اختلاف
- ۷۴ ۲-۵-۶- حد نصاب اعضای هیات تشخیص در تشکیل جلسه صدور رأی
- ۷۵ ۲-۵-۷- قابل اعتراض بودن رأی هیات تشخیص و مهلت طرح اعتراض
- ۷۵ ۲-۵-۸- صلاحیت های خاص هیات حل اختلاف
- ۷۶ ۲-۶- آیین دادرسی حل اختلافات کارگر و کارفرما
- ۷۶ ۲-۶-۱- مهمات اصول دادرسی

۷۶	۲-۶-۲- منشاء اختلاف و طرح دعوی
۷۹	۳-۶-۲- خواهان و خوانده
۸۰	۴-۶-۲- تقدیم دادخواست
۸۰	۵-۶-۲- مشخصات دادخواست
۸۲	۶-۶-۲- مشخصات خواهان و خوانده
۸۲	۷-۶-۲- شرط ذینفع بودن
۸۳	۸-۶-۲- شرط اهلیت
۸۴	۹-۶-۲- خواسته
۸۵	۱۰-۶-۲- ثبت دادخواست
۸۵	۱۱-۶-۲- ابلاغ دادخواست
۸۷	۱۲-۶-۲- ادله‌ی اثبات دعوی
۸۸	۱۳-۶-۲- مجموعه‌ی ادله اثباتی
۹۰	۱۴-۶-۲- دفاع خوانده
۹۱	۱۵-۶-۲- ایرادات
۹۳	۱۶-۶-۲- دفاع ماهوی (دفاع درمعنای احص)
۹۴	۷-۲- تشکیل جلسات رسیدگی هیات‌های تشخیص و هیات‌های حل اختلاف کار
۹۴	۱-۷-۲- ضرورت رعایت حقوق طرفین اختلاف
۹۵	۲-۷-۲- تشکیل جلسات هیات تشخیص
۹۷	۳-۷-۲- تشکیل جلسات هیات حل اختلاف
۱۰۰	۸-۲- آراء مراجع حل اختلاف کار
۱۰۰	۱-۸-۲- انواع قرارها
۱۰۰	۲-۸-۲- قرارهای مراجع حل اختلاف کار
۱۰۳	۳-۸-۲- احکام مراجع حل اختلاف کار
۱۰۵	۴-۸-۲- فرآیند الزامات شکلی صدور رای
۱۰۷	۵-۸-۲- آثار واحکام صادره از مراجع حل اختلاف کار
۱۰۹	۹-۲- مرجع و آئین فرجام خواهی (دیوان عدالت اداری)
۱۰۹	۱-۹-۲- مراحل فرجام خواهی در مراجع دادگاه های اداری
۱۱۲	۲-۹-۲- مقررات از منظر قانون جدید کار
۱۱۵	۳-۹-۲- آرای قابل تجدید نظر فرجامی (آرای قطعی)

- ۱۱۷ ۲-۹-۴- آیین و تشریفات تجدید نظر فرجامی
- ۱۲۲ ۲-۹-۵- ویژگی‌های دادنامه
- ۱۲۲ ۲-۹-۶- موجبات نقض آرای مراجع حل اختلاف
- ۱۲۶ ۲-۱۰-۱۰- جایگاه دستگاه‌های نظارتی قوای سه گانه
- ۱۲۶ ۲-۱۰-۱- از نظر حقوق اساسی وقوانین موضوعه
- ۱۲۶ ۲-۱۰-۲- نظارت قوه قضائیه
- ۱۲۷ ۲-۱۰-۳- نظارت قوه مقننه
- ۱۲۸ ۲-۱۰-۴- نظارت قوه مجریه
- ۱۲۹ ۲-۱۰-۵- نقش بازرسی در اجرای صحیح حقوق کار
- ۱۳۰ ۲-۱۰-۶- نظارت عمده و طیفه بازرسان
- ۱۳۳ ۲-۱۱-۱۱- کمیته های انضباط کار
- ۱۳۴ ۲-۱۱-۱- رابطه اجرای سیاستهای اصل ۴۴ قانون اساسی وقانون کار
- ۱۳۴ ۲-۱۱-۲- شیوه حل اختلاف در حقوق کار ایران
- ۱۳۴ ۲-۱۱-۳- نقش کمیته های انضباطی کار در حقوق ایران
- ۱۳۵ ۲-۱۲-۱۲- بررسی موضوع مادهی ۲۷ قانون کار وآیین نامه های مرتبط
- ۱۳۵ ۲-۱۲-۱- موضوع ماده ۲۷ قانون کار
- ۱۳۶ ۲-۱۲-۲- اخراج کارگر از منظر اسناد بین الملل
- ۱۳۷ ۲-۱۲-۳- دلایل توجیه کنندهی اخراج (امور مربوط به رفتار کارگر)
- ۱۳۸ ۲-۱۲-۴- مواردی که اخراج منع شده است
- ۱۳۸ ۲-۱۲-۵- آیین های رسیدگی به دعاوی مربوط به اخراج
- ۱۳۹ ۲-۱۳-۱۳- موارد اخراج در قانون کار ایران
- ۱۳۹ ۲-۱۳-۱- موارد اخراج
- ۱۴۰ ۲-۱۳-۲- اخراج موجه
- ۱۴۰ ۲-۱۳-۳- دلایل اخراج
- ۱۴۲ ۲-۱۳-۴- تشریفات اخراج
- ۱۴۴ ۲-۱۳-۵- پرداخت حق سنوات
- ۱۴۴ ۲-۱۳-۶- تعلیق قرارداد کار در مدت رسیدگی به اختلاف
- ۱۴۸ ۲-۱۳-۷- : مقررات اصلاحی تعیین موارد قصور ونقض دستورالعملها

- فصل سوم: نظام رسیدگی به تخلفات کارمندان دولت از منظر حقوق اداری ۱۵۱
- ۱-۳-۱- سوابق تاریخی قوانین و مقررات رسیدگی به تخلفات کارکنان اداری ۱۵۲
- ۱-۳-۱-۱- تعریف واژه ها ۱۵۲
- ۱-۳-۲- طریقه محاکمه در قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۰۱ ۱۵۲
- ۱-۳-۳- مجازات‌های اداری ۱۵۳
- ۱-۳-۴- نظامنامه‌ی محاکمات اداری ۱۵۵
- ۲-۳-۱- قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵ و قوانین و آیین‌نامه‌های مربوطه ۱۵۷
- ۲-۳-۱-۱- بیان کلی ۱۵۷
- ۲-۳-۲- آیین‌نامه‌ی دادرسی اداری ۱۵۸
- ۲-۳-۳- آیین‌نامه‌ی دادرسی شرکتهای دولتی ۱۵۹
- ۳-۳-۱- لوایح قانونی پاکسازی ۱۶۲
- ۳-۳-۱-۱- اولین لایحه‌ی قانونی، نخستین هیات بدوی ۱۶۲
- ۳-۳-۲- تبصره‌ی الحاقی ۱۶۳
- ۳-۳-۳- پژوهش خواهی و تجدید نظر ۱۶۴
- ۳-۳-۴- لایحه‌ی مورخ ۱۳۵۹/۱/۱۶ ۱۶۶
- ۴-۳-۱- بررسی قانون بازسازی ۱۶۹
- ۴-۳-۱-۱- وظایف و صلاحیت هیات‌ها، نوع تخلفات و مجازات ۱۶۹
- ۴-۳-۲- تشکیلات هیات‌ها ۱۷۰
- ۴-۳-۳- چگونگی تشکیل هیات‌های بازسازی نیروی انسانی ۱۷۱
- ۴-۳-۴- نحوه‌ی تشکیل و ویژگی هیات تجدید نظر ۱۷۲
- ۴-۳-۵- چگونگی اجرای احکام صادره توسط هیات‌های بدوی و تجدید نظر ۱۷۳
- ۵-۳-۱- احکام و مجازات‌ها ۱۷۶
- ۵-۳-۱-۱- انواع مجازات‌ها ۱۷۶
- ۵-۳-۲- اختیارات هیات‌های بدوی و تجدید نظر ۱۷۸
- ۵-۳-۳- وظایف گروه تحقیق ۱۷۹
- ۴-۵-۳- نظام رسیدگی در چارچوب قانون رسیدگی به تخلفات اداری ۱۸۰
- مصوب ۱۳۷۲/۹/۷ ۱۸۰
- ۵-۵-۳- صلاحیت هیات‌ها ۱۸۲
- ۶-۵-۳- موجبات شروع رسیدگی به شکایات ۱۸۲

- ۱۸۳ ۷-۵-۳- نحوه رسیدگی هیات‌ها
- ۱۸۴ ۶-۳- الزامات رسیدگی به تخلفات اداری طبق قانون جدید اداری
- ۱۸۵ ۳-۶-۱- موارد رسیدگی
- ۱۸۵ ۳-۶-۲- اتهامات باید مبتنی بر دلایل مستند و مستدل باشد
- ۱۸۸ ۳-۶-۳- ترتیب مجازات‌ها و تنبیهات اداری
- ۱۹۰ ۷-۳- نقش تشکلهای کارگری و کارفرمایی در قانون کار
- ۱۹۱ ۳-۷-۱- فرایند تشکیل و نقش تشکلهای کارگری (اولین شکل کارگری)
- ۳-۷-۲- چگونگی تشکیل انجمن‌های صنفی و کانونهای مربوطه
- ۱۹۲ (دومین شکل کارگری)
- ۱۹۶ ۳-۷-۳- شیوه انتخاب نماینده کارگران (سومین شکل کارگری)

فصل چهارم: بررسی و تحلیل تفاوتها و شباهات بین دو نظام

- ۱۹۹ نتیجه گیری و پیشنهادها
- ۲۰۰ ۴-۱- مقایسه و تحلیل کلی دو نظام
- ۲۰۰ ۴-۱-۱- تفاوت‌های رسیدگی دو نظام از نظر حقوق کار و حقوق اداری
- ۲۰۷ ۴-۱-۲- خلاصه تفاوت دو نظام
- ۲۰۹ ۴-۱-۳- پیشنهادها
- ۲۱۰ ۴-۱-۴- فهرست منابع و مأخذ

فصل پنجم - پیوستها

- ۲۱۵ ۵-۱- پیوست اول - فرمهای کمیته انضباطی کار
- ۲۲۸ ۵-۲- پیوست دوم - فرمهای مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما
- ۲۴۰ ۵-۳- پیوست سوم - فرمهای هیاتهای رسیدگی به تخلفات اداری
- ۵-۴- پیوست چهارم - آیین نامه انضباطی کار شرکت مخابرات ایران
- ۲۴۸ و شرکت‌های تابعه

مقدمه:

مطالعات موردی، یعنی مطالعه روی یک نمونه خاص، به ویژه این که با شغل و سمت افراد ارتباط داشته باشد، ضمن محک زدن اعتبار و جامعیت نظریه‌ها، به عینی‌سازی و کاربردی نمودن آن‌ها کمک می‌کند. درست از این زاویه است که ارزش کار محقق ارجمند، آقای سید فاضل امیرجهانی، رخ می‌نماید و جلوه می‌کند.

آقای امیرجهانی، با توجه به سابقه طولانی خویش در شرکت مخابرات ایران به عنوان مسئول رسیدگی به تخلفات اداری، و آشنایی با مسائل این شرکت، بررسی میزان کارایی قانون کار جمهوری اسلامی ایران در شرکت مخابرات ایران را، به عنوان رساله کارشناسی ارشد خود، انتخاب کرده‌است و در گذر از این انتخاب هوشمندانه، ضمن معرفی و محک زدن اجزاء و عناصر این قانون، تصویری نیز از وضعیت شرکت مخابرات ایران، در یکی از مهم‌ترین برهه‌های دوران حیات خود، یعنی گذار به دوران خصوصی‌سازی، ترسیم نموده‌است. به این ترتیب، رساله نامبرده را می‌توان نقدی بر این قانون و سازوکارهای آن به حساب آورد.

یکی از نکات جالب این نقد، تغییر وضعیت کارکنان شرکت مخابرات ایران پس از خصوصی‌سازی از نظام کارمندی به نظام کارگری است. تغییری که نه به لحاظ ماهیتی، بلکه به لحاظ قراردادی صورت گرفته است. کارکنان شرکت مخابرات ایران، تا پیش از خصوصی‌سازی، هفته‌ای دولت و روز کارمند را گرامی می‌داشتند؛ اما امروز، در پرتو خصوصی‌سازی، آنان در روز کارگر جشن می‌گیرند و تعطیل هستند. در این جا بحث بر سر ارزش‌گذاری نیست؛ چرا که هر دو قشر کارمند و کارگر نقش بسیار مهم و قابل تقدیری در نظام اجتماعی دارند. بحث بر سر ناسازگاری‌هایی است که این تغییر قراردادی می‌تواند موجب شود و آقای امیرجهانی در نتیجه‌گیری انتهایی رساله ی خویش، به برخی از آن‌ها اشاره کرده‌است.

هر چند که مخابرات کشور از سال ۱۳۵۰ به صورت شرکتی اداره می‌شود، اما یادمان باشد که همیشه در چارچوب قوانین و مقررات دولتی مدیریت شده و حتی به جرأت می‌توان گفت که تا

قبل از خصوصی سازی، در نحوه مدیریت و اداره، تنها، یک شرکت نبوده است بلکه سازوکارهای خاص دولتی (نه شرکت دولتی) بر آن حاکم بوده است. اما در حال حاضر، از یک سو با خصوصی شدن و قرار گرفتن در ساختار قوانین نظام کار، و ابزارهای پیش بینی شده نظارتی، حقوقی و صنفی در آن، وضعیت کاملاً تغییر کرد و شناختن این قوانین ضروری می نماید.

به این ترتیب، به نظر می رسد که مهم ترین یافته پژوهش آقای امیرجهانی، تأیید این نکته است که، بسیاری از قوانین مدنی کشور ما، در گذر از نظام دولتی به نظام خصوصی، نیازمند بازبینی و بازنگری هستند و در این مسیر، نیازمند اطلاع رسانی و فرهنگ سازی نیز هستیم. امید است که دیگر پژوهشگران عزیز کشورمان نیز همچون آقای امیرجهانی، در انتخاب موضوعات پژوهشی خویش این نوع ملاحظات را مد نظر قرار دهند.

اینجانب از حدود پانزده سال پیش، از نزدیک با جناب حجه الاسلام سید فاضل امیرجهانی، آشنایی دارم، و در این مدت، همواره اهتمام ایشان به مسائل علمی و صنفی و نیز دفاع دلسوزانه از کارکنان را در چارچوب قانون شاهد بوده ام. اکنون نیز انتشار این کتاب ارزشمند ایشان را کمک بزرگی به فرهنگ سازی و نهادینه شدن قانون کار و حمایت غیرمستقیم از کارکنان می دانم و توفیق ایشان را در همه امور شخصی و حرفه ای آرزو می کنم.

داوود زارعیان

شهریور ۱۳۹۲

پیشگفتار

www.ketab.ir

اشخاص حقوقی، در یک تقسیم بندی کلی، به اشخاص حقوقی حقوق خصوصی و اشخاص حقوقی حقوق عمومی تقسیم می شوند. معیار تفکیک این دو، بر اساس میزان مالکیت دولت در شخصیت حقوقی است. به گونه ای که، اگر درصد مالکیت دولت از ۵۰٪ تجاوز کند، آن شخصیت حقوقی به عمومی (دولتی) تبدیل می شود؛ غلبه سهم مالکیت دولت در یک شرکت، بر سهم اشخاص خصوصی می تواند منجر به تغییر در روابط حقوقی حاکم بر آن شرکت و کارکنان آن شرکت باشد؛ که از جمله تفاوت ها، نظارت دیوان محاسبات، سازمان بازرسی کل کشور، نظارت قوای مقننه و سایر نهادهای نظارتی وابسته به حاکمیت، شمول قانون بودجه و موارد متعدد دیگری می باشد؛ ولی این تغییر مالکیت و به تبع آن تغییر نوع شخصیت حقوقی، چه تاثیری بر نظام انضباطی حاکم بر آن دارد؟

وقتی شخصی خدمات خود را، در ازای دریافت مبالغه، در اختیار شخص دیگری قرار می دهد، از منظر قانون مدنی، به عنوان یکی از عقود معین و در قالب اجاره شخص، قابل تقسیم بندی است، لهذا این نحوه تعامل، در قالب عقد معین اجاره قرار می گیرد. تعیین شروط ضمن آن عقد، از حیث نحوه تعامل، ساعات کار و ... به عهده ی طرفین است و وفق ماده ۱۰ قانون مدنی، تاجایی که معارض با قوانین امری نباشد، نافذ است. معیناً تصور غالب، مبنی بر عدم تعامل قدرت چانه زنی کارگر و کارفرما، در تعیین شروط قرارداد، صحت یافته است تا قوانین امری متعددی، حیطة اختیار طرفین در تعیین این شروط کاری را محدود و محدودتر کنند، به گونه ای که امروزه، رابطه کارگر و کارفرمایی، دیگر از حیطة عقد اجاره اشخاص، که جزء حقوق خصوصی است، خارج، و وارد حقوق عمومی شده است.

در یک تقسیم بندی کلی، بسته به ماهیت حقوقی کارفرما، یکی از دو قانون مدیریت خدمات کشوری یا قانون کار به جای مقررات قانون مدنی، بر رابطه آنان حاکم است. قوانین فوق، صرفاً بیانگر حقوق طرف ضعیف تر (کارگران - کارمندان) نیست، بلکه تکالیفی نیز بر عهده آنان بار

کرده است.

لهذا با عنایت به موارد یادشده، نگارنده به ضرورت انجام این تحقیق، با هدف کاربردی، در وزارتخانه ها، سازمانها، نهادهای دولتی و عمومی غیردولتی و نیز بخش خصوصی پی برده؛ در نتیجه به مطالعه در خصوص علل و ریشه های دوگانگی رسیدگی در نظام حقوق کار و حقوق اداری و بررسی موارد تفاوت و تشابه آن و ارائه پیشنهادهای عملی برای کاهش تفاوتها و یا یکسان کردن نظام دو گانه پرداخته است.

چون، در فرایند طرح اختلاف ممکن است، کارفرما مدعی شود که کارگر یا کارمند، تکالیف قانونی محول شده را نقض کرده است، رسیدگی به این ادعای نقض را نمی توان به خود کارفرما محول نمود زیرا درایی موارد، کارفرما خود مدعی است و مدعی، خود نمی تواند قضای ادعای خود باشد. در نتیجه، باید به مرجع بی طرف دیگری واگذار شود. این مراجع، زمانی که کارفرما واجد ماهیت حقوق عمومی باشد، هیأت های رسیدگی به تخلفات و زمانی که واجد ماهیتی مرکب و دو گانه (با غلبه حقوق عمومی) باشد، کمیته انضباطی کار، هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف نامیده می شوند. تغییر در ماهیت حقوق کارفرما، می تواند منجر به تغییر در مرجع رسیدگی شود و به لحاظ اینکه مهمترین حقوق، رسیدگی به اختلافات شغلی است؛ در این میان رسیدگی به تخلفات و اختلافات کارگران و کارمندان با کارفرمای خود، اعم از کارفرمای بخش خصوصی و یا دولتی، جایگاه مهمی دارد. مساله اساسی این است که در نظام حقوق عمومی ایران، آیا شیوه های رسیدگی و حل اختلاف برای کارگران و کارمندان، به یک صورت می باشد یا متفاوت است؛ در این پژوهش به آن پرداخته است.

پژوهش حاضر با عنوان «نظام رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما از منظر حقوق کار و مقایسه آن با نظام رسیدگی به تخلفات کارکنان دولت» تهیه و تنظیم شده است. هر دو نظام در حوزه حقوق عمومی قرار دارد. این تحقیق، بدو بصورت پایان نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی انجام گرفت، اما به لحاظ تجارب کاری چندین ساله، در مدیریت و عضویت در دادگاه های اختصاصی اداری، نگارنده، در مقام مقایسه بین واکنش دو نظام یادشده، به ارتکاب تخلف مشابه، توسط کارمند دولت یا کارگر بخش خصوصی، شاهد صدور احکام متفاوت و ناهمگون در موارد مشابه بود که ضمن تأثیر بسزا در سرنوشت محکوم علیه و خانواده وی با عدالت قضایی ناسازگاری داشت؛ لذا، مؤلف با خلأ و سوالات حقوقی در این مبحث مواجه بود. به عنوان نمونه:

زمانی که شرکت مخابرات ایران و شرکتهای تابعه، از بخش دولتی به بخش خصوصی منتقل شد، ۳۵۰۰۰ نیرو، مشمول قانون کار قرار گرفت. در نتیجه تفاوتهای اصول و قواعد حاکم در دو نظام رسیدگی به تخلفات کارمندان دولت و حل اختلافات کارگر و کارفرما، خود نمایی کرد. در آن زمان، شرکت مخابرات دارای حدود ۱۳۰ پرونده اتهامی ناتمام، مرتبط با کارمندان شرکت یادشده بود که بدو، باستناد قانون رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان شکل گرفته بود و می‌بایست طبق همان قانون و قانون خدمات کشوری حل و فصل می‌شد. در صورتی که دبیرخانه هیأت عالی نظارت، طی نامه‌ای اعلام کرد، چون شرکت یادشده از تاریخ ۱۳۸۸/۸/۱۸، به حالت بخش خصوصی تغییر یافته، دیگر هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، صالح به رسیدگی به پرونده‌های ناتمام نیستند، چون کارگران شرکت، مشمول قانون کار شده‌اند و باید، به مسائل ایشان در مراجع حل اختلاف، طبق قانون کار رسیدگی شود. حال، سوالی که از نظر نگارنده مطرح است عبارت است از اینک:

رسیدگی به وضع پرونده‌های ناتمام، که مبتنی بر حقوق و قوانین دولتی تشکیل شده‌اند را چگونه و به چه استنادی در قالب قانون و مقررات کار می‌شود حل و فصل نمود؟ زیرا نظام رسیدگی در حقوق کار، مبتنی بر سه جانبه‌گرایی است و در قانون خدمات کشوری و حقوق اداری مبتنی بر حضور و غلبه دولت می‌باشد. بنابراین با عنایت به هدفی که داشت، زیر نظر استاد بزرگوار دانشگاه علوم تحقیقات تبریز، جناب آقای دکتر ابوالفضل رنجبری، به عنوان استاد راهنما از پایان نامه یاد شده بانمره عالی دفاع کرد. از آنجایی که موضوع تحقیق با انگیزه و هدف کاربردی، با کوشش فراوان در مدت دو سال انجام گرفته بود، مورد توجه جناب آقای مهندس پوررنجبر (مدیر عامل محترم شرکت مخابرات ایران) قرار گرفته، متعاقباً نگاه مثبت ایشان تکلیف نگارنده را مضاعف کرد.

بنابراین نگارنده مجدداً به مدت قریب یک سال دیگر، در اصلاح و تکمیل این مجموعه، صرف وقت نمود تا توانست در پایان ماه مبارک رمضان (۱۳۹۲)، آن را برای چاپ آماده کند. امید است حاصل این پژوهش، مورد عنایت استادان ارجمند، قرار گرفته و برای اعضای محترم دادگاه‌های اختصاصی اداری، مورد استفاده قرار گیرد و به نقائص و کاستی‌های آن به دیده اغماض بنگرند.

در پایان بر خود فرض می‌دانم از استادان ارجمند و از جمله جناب آقای دکتر زارعیان،

مدیرکل محترم روابط عمومی و امور بین الملل شرکت مخابرات ایران ، که التفات فرموده ، دستور چاپ و انتشار این مجموعه را صادر کرده و با مقدمه خود، آن را مزین نموده، و همچنین از همه دست اندرکاران محترم اداره ی انتشارات روابط عمومی ، با مدیریت جناب آقای محمد علی چراغی؛ سپاسگزاری کنم ؛ از سرکار خانم طاهره قهرمانی که در حروف نگاری این کتاب زحمات زیادی متحمل شده اند ، تشکرمی کنم. همچنین از همسر عزیز و فداکارم که در طول زندگی، بویژه در نگارش این مجموعه صبورانه و صمیمانه مشوق و پشتیبان من بوده است، قدردانی می کنم.

سعدی . بشوی لسوح دل از نقش غیر او

علمی که ره به حق ننماید ، جهالت است

والسلام

هفدهم مرداد ۱۳۹۲ / مطابق با سی ام رمضان ۱۴۳۴ - تهران

سیدفاضل امیرجهانی