

حقوق کار

دفتر دوم - حل اختلاف کارگر و کارفرما
در برتو اصول دادرسی منصفانه

دکتر احمد رفیعی

قاضی دیوان عالی کشور و عضو هیات علمی دانشگاه



سرشناسه : رفیعی، احمد، ۱۳۴۵-
 عنوان و نام پدیدآور : حقوق کار، دفتر دوم، حل اختلاف کارگر و کارفرما در پرتو
 اصول دادرسی منصفانه / احمد رفیعی
 مشخصات نشر : تهران: نشر میزان، ۱۳۹۱
 مشخصات ظاهری : ۴۰۰ ص.
 فروست : نشر میزان، ۶۳۵.
 شابک : 978-964-511-434-1
 وضعیت فهرست نویسی : فیپا
 یادداشت : کتابنامه به صورت زیر نویس
 موضوع : کارگر و کارفرما
 موضوع : کار -- قوانین و مقررات -- ایران -- تفسیر و استنباط
 رده بندی کنگره : ۸ ج ۷ / ۶۹۷۱ HD
 رده بندی دیویی : ۶۵۸/۳۱
 شماره کتابشناسی ملی : ۲۹۴۹۴۶۷۰

۶۳۵
 نشر میزان
 حقوق کار

دفتر دوم، حل اختلاف کارگر و کارفرما در پرتو اصول دادرسی منصفانه
 دکتر احمد رفیعی
 چاپ اول: زمستان ۱۳۹۱
 قیمت: ۱۵۰۰۰ تومان
 شمار: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۵۱۱-۴۳۴-۱

دفتر مرکزی: خ شهید بهشتی، بعد از تقاطع سهروردی، خ کاوسی فر، کوچه نکبسا، پلاک ۳۲، تلفن ۸۸۵۳۹۱۳۱
 فروشگاه مرکزی: خ انقلاب، روبروی درب اصلی دانشگاه تهران، ابتدای خ فخرآزی، پلاک ۸۳، تلفن ۶۶۴۶۷۷۷۰
 واحد پخش و فروش: خیابان سمیه، بین مفتح و فرصت، پلاک ۱۰۴، تلفن ۸۸۳۴۹۵۲۹-۳۱
 پست الکترونیکی: mizannasher@yahoo.com وب سایت: www.mizan-law.ir

کوتاه نوشته

آ.ر.ج.ت.ج.ه.....	آیین رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیات‌های تشخیص و حل اختلاف
ا.ج.ح.ب.....	اعلامیه جهانی حقوق بشر
ر.ک.....	رجوع کنید به
ش.....	شماره
ص.....	صفحه
ق.آ.د.م.....	قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور کیفری
ق.آ.د.م.....	قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی
ق.ا.ج.ا.....	قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
ق.ا.ک.....	قانون استخدام کشوری
ق.د.ع.ا.....	قانون دیوان عدالت اداری
ق.ک.....	قانون کار
ق.م.....	قانون مدنی
ق.م.خ.ک.....	قانون مدیریت خدمات کشوری
ک.ا.ح.ب.....	کنوانسیون اروپایی حقوق بشر
م.....	میلادی
م.ب.ح.م.س.....	میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی
ه.ش.....	هجری شمسی
ه.ق.....	هجری قمری

فهرست مطالب

کوته نوشته	۵
پیشگفتار	۱۵
مقدمه	۱۷

بخش اول: بنیان‌های نظری رعایت اصول دادرسی منصفانه در حل اختلاف کار

فصل اول - مبانی نظری رعایت اصول دادرسی منصفانه در حل اختلاف کار	۳۲
مبحث اول - مفهوم مراجع حل اختلاف کار	۴۲
گفتار اول - هیأت تشخیص	۵۰
گفتار دوم - هیأت حل اختلاف	۵۲
گفتار سوم - دیوان عدالت اداری و نقش آن در حل اختلاف کارگر و کارفرما	۵۴
مبحث دوم - فلسفه تشکیل مراجع حل اختلاف کار	۶۱
گفتار اول - علل ناظر بر ساختار و اعضای مراجع حل اختلاف	۶۲
بند اول - کارآمدی	۶۲
بند دوم - تخصص	۶۴
بند سوم - قضازدایی	۶۶
گفتار دوم - علل راجع به طرفین اختلاف (کارگر و کارفرما)	۶۸
بند اول - استفاده از فواید مشارکت	۶۸
بند دوم - توجه به مقتضیات اقتصادی، اجتماعی و سیاسی	۷۰
بند سوم - ضرورت رسیدگی سریع و حذف تشریفات غیر ضروری	۷۲

- بند چهارم - کاهش هزینه‌های دادرسی ۷۳
- بند پنجم - دسترسی بهتر به عدالت ۷۴
- بند ششم - افزایش رضایت‌مندی ۷۴
- بند هفتم - تداوم روابط و کاهش تنش بین طرفین رابطه کار ۷۵
- گفتار سوم - دیدگاه‌های انتقادی نسبت به تشکیل مراجع حل اختلاف کار ۷۵
- بند اول - علل ناظر بر ساختار مراجع حل اختلاف کار ۷۶
- الف - مغایرت با اصل تفکیک قوا ۷۶
- ب - مغایرت با اصل برابری ۷۹
- ج - عدم امکان نظارت منظم و ضابطه‌مند ۸۰
- د - کاهش دقت در صدور آرا (ناشی از سرعت‌زدایی) ۸۱
- ه - مشکلات دوگانگی محاکم ۸۱
- بند دوم - علل راجع به اعضای مراجع حل اختلاف کار ۸۳
- الف - تردید در استقلال اعضای مراجع رسیدگی کننده ۸۳
- ب - تردید در بی‌طرفی اعضا و وجود شبهه رفتار متعصبانه ۸۵
- ج - ناکافی بودن اطلاعات حقوقی و قضایی برخی اعضا ۸۶
- د - مغایرت با موازین اسلامی در امر قضاوت ۸۷
- مبحث سوم - تأثیر اهداف، اصول و قواعد حقوق کار در رعایت اصول دادرسی
منصفانه ۸۹
- گفتار اول - تأثیر اهداف حقوق کار ۸۹
- گفتار دوم - اثر بخشی اصول و قواعد حقوق کار ۱۰۱
- بند اول - حمایتی بودن ۱۰۱
- الف - «شان تأسیسی و طبیعت کارکردی مراجع حل اختلاف»: ۱۰۳
- ب - جنبه «ترجیحی» حمایت نسبت به کارگران: ۱۰۴
- بند دوم - امری بودن ۱۰۵
- بند سوم - جهانی بودن و یکنواختی ۱۰۸
- بند چهارم - سه‌جانبه‌گرایی ۱۱۰

فصل دوم - تبیین شاخصه‌های رعایت اصول دادرسی منصفانه در مراجع حل اختلاف کار.....	۱۱۵
مبحث اول - ضرورت رعایت اصول دادرسی منصفانه در مراجع حل اختلاف کار ...	۱۱۶
گفتار اول - شباهت‌های ساختاری با دادگاه‌ها.....	۱۱۶
بند اول - اصحاب دعوا	۱۱۸
بند دوم - قواعد مربوط به صلاحیت	۱۲۰
بند سوم - علنی بودن دادرسی	۱۲۳
بند چهارم - وحدت در نظام دادرسی	۱۲۴
بند پنجم - اتخاذ تصمیم نهایی در قالب رأی	۱۲۵
بند ششم - وجود مرجع تجدیدنظر	۱۲۶
بند هفتم - لازم الاجرا بودن آراء و چگونگی اجرای آن‌ها.....	۱۲۸
گفتار دوم - شباهت‌های کارکردی با دادگاه‌ها	۱۲۹
بند اول - عمل قضاوتی	۱۳۰
بند دوم - ماهیت و جنس دعاوی	۱۳۲
بند سوم - منافع مورد حمایت	۱۳۳
بند چهارم - ترافعی بودن	۱۳۵
بند پنجم - تدافعی بودن	۱۳۶
بند ششم - ضرورت تعیین وقت رسیدگی و دعوت از طرفین	۱۳۷
بند هفتم - تحصیل بی‌طرفانه دلیل	۱۳۸
بند هشتم - استقلال در تصمیم‌گیری	۱۴۰
بند نهم - رعایت اصل حاکمیت قانون	۱۴۲
بند دهم - محدودیت رسیدگی مراجع بدوی و تجدیدنظر در حدود خواسته و معترض به	۱۴۳
بند یازدهم - تبعیت از آرای دادگاه‌های کیفری	۱۴۵
بند دوازدهم - متابعت مراجع اداری	۱۴۷
بند سیزدهم - مستدل و مستند بودن آراء	۱۴۹
مبحث دوم - گستره رعایت اصول دادرسی منصفانه در مراجع حل اختلاف کار	۱۵۰

- گفتار اول - عناصر مرتبط با ویژگی‌های خاص مراجع حل اختلاف کار..... ۱۵۴
- بند اول - مشارکتی بودن و نحوه تعیین اعضا و تضمینات شغلی..... ۱۵۴
- بند دوم - سازشی بودن..... ۱۵۶
- بند سوم - رایگان یا کم‌هزینه بودن..... ۱۵۸
- بند چهارم - رسیدگی به حقوق استخدامی..... ۱۶۰
- بند پنجم - تصمیمات در اختلافات جمعی..... ۱۶۱
- الف - تفاوت در جنس و ماهیت دعاوی..... ۱۶۱
- ب - اختلاف در منافع مورد حمایت:..... ۱۶۱
- ج - تفاوت در نحوه اتخاذ تصمیم نهایی..... ۱۶۲
- گفتار دوم - عناصر مشترک با سایر مراجع غیر دادگستری..... ۱۶۳
- بند اول - اختصاصی بودن (صلاحیت خاص)..... ۱۶۳
- بند دوم - انفکاک از سازمان قضایی..... ۱۶۶
- بند سوم - تأسیس و فعالیت به موجب قانون خاص..... ۱۶۹
- بند چهارم - تعدد اعضا..... ۱۷۲
- بند پنجم - آیین دادرسی متفاوت..... ۱۷۴
- بند ششم - غیرتشریفاتی بودن..... ۱۷۵
- الف - عدم انحصار وکالت به وکلای رسمی دادگستری..... ۱۷۵
- ب - لازم نبودن اقامه دعوا در فرم دادخواست..... ۱۷۸
- ج - معافیت از مقررات خاص ابلاغ..... ۱۷۸
- بند هفتم - سرعت..... ۱۷۹
- بند هشتم - نظارت شکلی دیوان عدالت اداری..... ۱۸۱

بخش دوم: اصول و آیین دادرسی منصفانه در حل اختلاف کار

- فصل اول - اصول دادرسی منصفانه در حل اختلاف کار..... ۱۸۷
- مبحث اول - اصول ناظر بر ساختار و اعضای مراجع حل اختلاف کار..... ۱۸۷
- گفتار اول - استقلال..... ۱۸۸
- گفتار دوم - بی‌طرفی..... ۱۹۷

گفتار سوم - برابری	۲۰۶
گفتار چهارم - محاکمه علنی	۲۱۵
گفتار پنجم - حاکمیت قانون	۲۲۰
بند اول - تشکیل مراجع حل اختلاف	۲۲۱
بند دوم - عملکرد مراجع حل اختلاف	۲۲۶
مبحث دوم - اصول مربوط به روند و نحوه رسیدگی	۲۲۸
گفتار اول - تناظری بودن دادرسی	۲۲۹
گفتار دوم - رسیدگی بدون تأخیر	۲۳۳
گفتار سوم - مستدل و مستند بودن آرای صادره	۲۳۶
گفتار چهارم - برائت	۲۴۱
گفتار پنجم - اجرای مؤثر آرا	۲۴۸
مبحث سوم - اصول راجع به طرفین اختلاف (کارگر و کارفرما)	۲۴۸
گفتار اول - حق دادخواهی	۲۴۹
گفتار دوم - حق دفاع	۲۵۴
گفتار سوم - حق برخورداری از وکیل دعاوی یا نماینده حقوقی	۲۵۹
گفتار چهارم - حق برخورداری از مترجم	۲۶۵
گفتار پنجم - حق بر تجدیدنظرخواهی	۲۶۶
فصل دوم - آیین دادرسی منصفانه در حل اختلاف کار	۲۷۱
مبحث اول - آیین حاکم بر حل و فصل اختلافات فردی	۲۷۴
گفتار اول - فرایند پیش از رسیدگی مراجع حل اختلاف کار	۲۷۴
بند اول - سازش	۲۷۷
بند دوم - مذاکره	۲۸۳
بند سوم - میانجی‌گری	۲۸۶
بند چهارم - داوری	۲۸۸
گفتار دوم - فرایند رسیدگی مراجع حل اختلاف کار	۲۹۱
بند اول - آیین ناظر به مراجع حل اختلاف کار	۲۹۵
الف - تشکیل جلسات هیأت‌ها در ادارات کار و امور اجتماعی	۲۹۵

- ب - رعایت رسمیت جلسات ۲۹۶
- ج - رعایت قواعد مربوط به صلاحیت ۲۹۹
- ۱- صلاحیت ذاتی ۳۰۰
- ۲- صلاحیت شخصی ۳۰۳
- ۳- صلاحیت محلی ۳۰۴
- ۴- صلاحیت نسبی ۳۰۵
- ۵- صلاحیت صنفی ۳۰۶
- د - رعایت اصل تساوی آرا و حاکمیت قاعده اکثریت (مطلق) ۳۱۰
- هـ - مشارکت کارشناسان خاص ۳۱۲
- و - منع تعدد رسیدگی همزمان (ستیلجینگ) ۳۱۵
- ز - متابعت از آرای دادگاه‌های کیفری ۳۱۶
- ح - رعایت قاعده فراغ دادرس ۳۱۸
- ط - رعایت اعتبار امر قضاوت شده ۳۱۸
- ی - قابلیت نظارت شکلی آرای قطعی مراجع حل اختلاف کار توسط مراجع قضایی ۳۱۹
- بند دوم - آیین مربوط به روند رسیدگی، صدور و اجرای رأی مراجع حل اختلاف ۳۲۰
- الف - انجام شدن مکاتبات رسمی به زبان فارسی ۳۲۰
- ب - عدم پذیرش عقود و قراردادهای مخل نظم عمومی یا برخلاف اخلاق حسنه یا مغایر با قانون ۳۲۲
- ج - توجه به مستندات و دلایل طرفین و ارزش اثباتی آن‌ها ۳۲۳
- د - امضای صورت جلسات و آرا از سوی اعضای هیات رسیدگی کننده ۳۲۷
- هـ - صدور حکم به صورت خاص و جزئی و امتناع از صدور حکم به صورت عام و کلی ۳۲۸
- و - اتخاذ تصمیم در قالب رأی (حکم و قرار) ۳۲۸
- ز - رسیدگی به ماهیت دعوا در دو مرحله ۳۳۱
- ح - لازم الاجرا بودن آرای قطعی ۳۳۳

بند سوم - آیین راجع به طرفین اختلاف.....	۳۳۴
الف - چگونگی اقامه دعوا و شرایط آن.....	۳۳۴
۱- وقوع اختلاف.....	۳۳۴
۲- شرایط لازم برای اقامه دعوا و احقاق حق از سوی کارگر یا کارفرما.....	۳۳۵
ب- رعایت مدت قانونی در اقامه دعوا و رسیدگی.....	۳۴۱
۱- عدم شمول مرور زمان در طرح و اقامه دعوا (فقدان شرط اقامه دعوا در مدت قانونی).....	۳۴۲
۲- مواعد قانونی در رسیدگی و طرح اعتراض.....	۳۴۴
ج - لزوم دعوت از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی.....	۳۴۴
د - احراز سمت خواهان و خوانده در اقامه دعوا و دفاع از آن.....	۳۴۷
هـ - ضرورت مکتوب بودن اعتراض نسبت به رأی هیأت تشخیص.....	۳۴۷
مبحث دوم - آیین حاکم بر حل و فصل اختلافات جمعی.....	۳۴۸
گفتار اول - فرایند پیش از رسیدگی مراجع حل اختلاف کار.....	۳۵۶
بند اول - مذاکره.....	۳۵۶
بند دوم - میانجی‌گری.....	۳۶۱
بند سوم - داوری.....	۳۶۵
بند چهارم - سازش.....	۳۶۹
گفتار دوم - فرایند رسیدگی مراجع حل اختلاف کار.....	۳۷۱
بند اول - جایگاه مراجع حل اختلاف کار و آیین رسیدگی مصفاانه در حل اختلافات جمعی.....	۳۷۱
بند دوم - موانع کلی ورود و رسیدگی مراجع حل اختلاف کار.....	۳۷۷
نتیجه‌گیری.....	۳۷۹

فهرست منابع

۳۸۵..... الف - منابع فارسی

۳۸۵..... کتاب‌ها

۳۹۱..... فرهنگ‌ها

۳۹۲..... مقالات، پایان‌نامه‌ها و تقریرات

۳۹۵..... ب - منابع عربی

۳۹۵..... ج - منابع انگلیسی

۳۹۵..... کتاب‌ها و مقالات

۳۹۸..... منابع برخط

www.ketab.ir

پیشگفتار

با وجود اهمیت حقوق عمومی در تنظیم روابط اجتماعی و تأثیر آن بر زندگی مردم، به دلیل نوپایی این رشته در کشور ما، ادبیات و پژوهش‌های حقوقی در این زمینه چندان گسترده و ژرف نیست و این وضعیت موجب خلأ پژوهش‌های عمیق دانشگاهی در بسیاری از حوزه‌های مربوط به این رشته شده است. حقوق کار هم به عنوان شاخه‌ای از حقوق عمومی، از این حکم کلی مستثنی نیست. با وجود میلیون‌ها کارگر در کشور و با احتساب خانواده‌های آن‌ها، زندگی بخش بزرگی از مردم ما مستقیماً متأثر از حقوق کار است؛ اما ادبیات و دانش حقوقی و پژوهش‌های مربوط به این حوزه چندان عمیق و گسترده نمی‌باشد.

نگارنده با داشتن سوابق قضایی از جمله ریاست شعبه دادگاه عمومی تهران (ویژه رسیدگی به موضوعات حقوقی و کیفری قانون کار)، علمی، پژوهشی و آموزشی (تدریس دروس مرتبط با حقوق کار در مراکز علمی مختلف)، و نیز امور اجرایی (از جمله عضویت در هیات حل اختلاف اداره کل کار تهران به نمایندگی از سوی دادگستری) در سالیان متمادی، از نزدیک با بسیاری از مشکلات در این زمینه در ابعاد مختلف آشنایی دارد و در برخی موارد در عمل به نتایج و راه‌حل‌هایی رسیده است که می‌تواند برای رفع تعارض‌ها و تحقق هرچه بیشتر عدالت در روابط کار مفید باشد. همین انگیزه‌ای شد تا برای نخستین بار در کشور مشتاق نگارش یک دوره کامل و جامع مباحث مرتبط با حقوق کار گردم. این دوره شامل چند جلد به ترتیب زیر خواهد بود:

دفتر یکم - مبانی نظری حقوق کار و نظام حقوقی حاکم بر قرارداد کار در ایران

دفتر دوم - حل اختلاف کارگر و کارفرما در پرتو اصول دادرسی منصفانه

دفتر سوم - حقوق جزای کار

دفتر چهارم - تحلیل حقوقی حوادث ناشی از کار

دفتر پنجم - محشای قانون کار

دفتر ششم - نقد رویه قضایی در حوزه حقوق کار.

عنوان پژوهش حاضر که دفتر دوم این دوره است، حل اختلاف کارگر و کارفرما در پرتو اصول دادرسی منصفانه می‌باشد که می‌تواند نویدبخش تحقق عدالت در زمینه حل اختلافات کارگران و کارفرمایان بوده و نقش موثری در این زمینه ایفا نماید و تفصیل آن در مقدمه کتاب آمده است.

همچنین اثر حاضر می‌تواند مناسبی برای تحقیقات دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری حقوق عمومی و دیگر پژوهشگران، قضات، وکلا و سایر حقوقدانان و نیز عوامل و دست‌اندرکاران اجرای قانون کار به‌ویژه اعضای مراجع حل اختلاف کار و نمایندگان صنوف کارگری و کارفرمایی، کارشناسان روابط کار و سایر علاقمندان به مبحث روابط کار و کارگری و تلاشگران عرصه‌های مختلف باشد. بدیهی است که به دلیل تازگی مطالب و نبود پیشینه علمی قابل توجه در این زمینه، نوشتار حاضر خالی از نقص و ایراد نیست و نگارنده رجای واثق دارد که اهل اندیشه و عمل به منظور هر چه پر بارتر شدن آن با قبول زحمت و بذل محبت، پیشنهادات سازنده خود را ارائه می‌نمایند تا این‌شاء... در چاپ‌های بعدی مورد توجه و بازنگری لازم قرار گیرد. در پایان لازم است از زحمات همسر عزیزم که با صبر و بردباری زحمات فراوانی را متقبل گشته و همواره در هر شرایطی یار و یاور من بوده است قدردانی نموده و آرزوی توفیق الهی را برای ایشان خواستارم.

مقدمه

طرح بحث

براساس قانون کار (مصوب سال ۱۳۶۹) رسیدگی به دعاوی کارگر و کارفرما بر عهده مراجع تخصصی تحت عنوان مراجع حل اختلاف کار (هیأت تشخیص و حل اختلاف) مشکل از نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت قرار گرفته است و این مراجع براساس موازین قانونی، صلاحیت رسیدگی به دعاوی فردی و جمعی کارگران و کارفرمایان در حوزه روابط کار را دارا می‌باشند. همچنین به موجب قانون دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۸۵ رسیدگی شکلی (فرجامی) نسبت به آرای قطعی این مراجع که مورد اعتراض قرار گرفته است، در صلاحیت دیوان عدالت اداری می‌باشد. در این راستا مراجع حل اختلاف کار به لحاظ ویژگی‌های خاص خود همچون دسترسی آسان، غیرتشریفاتی، سازشی و کم‌هزینه بودن، نقش بسزایی در تنظیم روابط کار ایفا نموده و بخش بزرگی از اختلافات کارگران و کارفرمایان توسط این مراجع حل و فصل می‌شود.

از سوی دیگر، تضمین حقوق طرفین رابطه کار (کارگران و کارفرمایان) مستلزم آن است که هرگاه حقوق ایشان مورد تعدی یا تجاوز قرار گرفت، بتوانند ضمن برخورداری از امکان استفاده از روش‌های جایگزین حل اختلاف، برای احقاق حقوقشان بدون هیچ مانعی؛ به مرجع صالح، بی‌طرف و مستقل مراجعه نمایند و در این مراجع نیز از ابزارهای قانونی کارآمد جهت اثبات ادعا و همچنین از حقوق دفاعی مناسب در صورت مدعی علیه واقع شدن برخوردار گردند. با این وجود، آیین رسیدگی و چگونگی حل و فصل دعاوی کارگر و کارفرما در نظام حقوقی ایران فاقد قانون جامع و منسجم و یا رویه‌های شناخته شده و علمی است؛ همچنین مقرراتی روشن و مؤثر در جهت تأمین مناسب امکان دفاع برابر و تساوی سلاح‌ها وجود ندارد که این نقایص، ابهام و تردید در رسیدگی، اختلاف و تعارض در تصمیم‌گیری و اشکالات عدیده دیگری را در پی داشته است؛ تحت این شرایط، علاوه بر این که تضمین و اطمینانی در جهت رعایت موازین و مقررات داخلی و بین‌المللی ناظر بر دادرسی منصفانه نمی‌تواند وجود داشته

باشد؛ اهداف خاص تأسیس این مراجع در حل و فصل مطلوب و شایسته اختلافات کارگران و کارفرمایان نیز به طور کامل قابل تحقق نمی‌باشد؛ لذا استمرار وضعیت مذکور، تحقق اهداف عالیه حقوق کار و رشد فرهنگ حل اختلاف کار در ایران را با کندی مواجه می‌سازد و بالطبع اجرایی و عملیاتی شدن حقوق بنیادین کار از این حیث با چالش‌های جدی مواجه خواهد شد که این امر انجام اصلاحات لازم در جهت تقویت توان و بهبود شرایط دادرسی و حل اختلاف را امری ضروری می‌سازد.

همچنین رعایت دقیق اصول دادرسی منصفانه در حل اختلاف کار، نیازمند شناسایی این اصول در جنبه‌های شکلی و ماهوی آن متناسب با شرایط روز دادرسی کار می‌باشد؛ زیرا تحولاتی که در عرصه‌ی روابط کار در اثر تغییر شیوه زندگی انسان‌ها و نیز متأثر از پیشرفت در زندگی صورت پذیرفته، تشیع بسیار سازی را موجب شده که هر کدام دارای زوایا، شقوق و فروض مضاعفی در مقایسه با دعاوی مشابه در دوران‌های گذشته می‌باشد. از این رو در حل اختلافات کارگران و کارفرمایان نیز همچون دادرسی‌های مدنی و کیفری که لزوم رعایت اصول دادرسی منصفانه در آن‌ها مورد تأکید اسناد بین‌المللی و داخلی است، همه این تغییرات باید در نظر گرفته شود. به عبارت دیگر، پیچیدگی کنونی روابط کارگران و کارفرمایان، تعریف مجددی از مفهوم دادرسی و حل اختلاف کار را در این عرصه ایجاب می‌کند که باید مسائل و دغدغه‌های مختلفی را در برگیرد؛ چرا که عدم رعایت این اصول به غیر منصفانه شدن نتایج رسیدگی منجر می‌شود. به عبارت دیگر، اهمیت این اصول تا حدی است که نمی‌توان آن‌ها را حتی در مراجع حل اختلاف کار نادیده گرفت. هر چند در اغلب موارد، به لحاظ وجود قوانین و مقررات پراکنده و مکانیزم‌های نظارتی، موارد قابل توجهی از اصول دادرسی منصفانه در این مراجع مورد استفاده قرار می‌گیرد.

افزون بر این موارد، مراجع حل اختلاف کار از حیث شکلی و موضوعی، با عمومیت نسبی که در عرصه ملی و بین‌المللی دارد، ابهامات و سوالات زیادی را در خود جای داده است که مشابهت این مراجع با مراجع اختصاصی اداری بر این ابهام و اجمال افزوده است؛ برای نمونه در نظام حقوقی ایران ویژگی‌های دادرسی کار و وجوه تشابه و تمایز آن با دادرسی اداری کاملاً روشن و گویا نیست.

این‌ها از جمله مسائلی بود که ذهن نگارنده را جهت یافتن پاسخی قانع کننده به خود مشغول می‌داشت و همین امر گرایش به تحقیق در موضوعی از میان شاخه‌های تازه رسته‌ی حقوق کار را میسر نمود.

در این پژوهش، موضوعات در دو بخش کلی مطرح گردیده‌اند؛ بخش اول با عنوان «بنیان‌های نظری رعایت اصول دادرسی منصفانه در حل اختلاف کار» از آن رو اهمیت دارد که بدون تبیین ضرورت و گستره رعایت اصول مزبور در رسیدگی به اختلافات کارگران و کارفرمایان و ارزیابی میزان تأثیر اهداف، اصول و قواعد حقوق کار در رعایت اصول دادرسی منصفانه نمی‌توانستیم به درک صحیح و متقن از مبانی و بنیان‌های نظری رعایت اصول دادرسی منصفانه در مراجع حل اختلاف کار دست یابیم که این مهم نیز خود در گروی آگاهی از مفهوم مراجع حل اختلاف کار (هیأت تشخیص و حل اختلاف)، علل و فلسفه تشکیل آن‌ها، شناسایی جایگاه این مراجع در نظام‌های حقوقی ایران بود.

همچنین با توجه به اهمیتی که شناسایی مفهوم و اصول دادرسی منصفانه در محاکمات مدنی جهت بهره‌برداری و انطباق آن با نظام حل اختلاف کار داشت و به لحاظ این که در نظام حقوقی ایران این اصول به صورت جامع، منسجم و در متن واحد ذکر نشده بود؛ بنابراین به منظور پرهیز از ایجاد ابهامات بعدی ضرورت داشت که بدو از میان اسناد و موازین مختلف بین‌المللی و ملی - که به صورت پراکنده وجود داشت - این اصول استخراج شود؛ لذا در ابتدای بخش اول، مفهوم دادرسی منصفانه و اصول آن براساس اسناد و موازین مختلف بین‌المللی و ملی به اختصار تشریح و سپس مطالب این بخش به دو فصل تقسیم شده است؛ در فصل اول مبانی نظری رعایت اصول دادرسی منصفانه در حل اختلاف کار به ترتیب در سه مبحث، ابتدا ساختار نهادی این مراجع و سپس فلسفه تشکیل آن‌ها و دیدگاه‌های مخالف مرتبط و در مبحث پایانی تأثیر اهداف، اصول و قواعد حقوق کار در رعایت اصول دادرسی منصفانه مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است. علاوه بر این در مبحث اول به شیوه‌های حل اختلاف کار در کشورهای مختلف با نظام‌های حقوقی متفاوت و نیز پیشینه آن در ایران به منظور تسهیل در ورود به موضوع تحقیق پرداخته شده است. همچنین در مبحث دوم، به نقش دیوان عدالت اداری در نظارت شکلی نسبت به آرای قطعی مراجع حل اختلاف کار و

ایجاد وحدت رویه (با رعایت اختصار و ارتباط مطالب با موضوع تحقیق) به منظور تبیین بهتر بحث اشاره شده است. در مبحث سوم نیز، مدل حقوق کار کشورهای مطرح در نظام‌های حقوقی برجسته نظیر انگلیس، فرانسه و آلمان، مورد مطالعه تطبیقی واقع و ضمن توجه به الگوی حقوق کار ملی (ایران) تأثیر اهداف، اصول و قواعد حقوق کار ایران در رعایت اصول دادرسی منصفانه در حل اختلاف کار بیان شده است و ارتباط اصولی مانند سه‌جانبه‌گرایی، حمایتی و امری بودن حقوق کار با اصول دادرسی منصفانه مورد بحث نظر خاص قرار گرفته است.

در فصل دوم این بخش تحت عنوان «تبیین شاخصه‌های رعایت اصول دادرسی منصفانه در مراجع حل اختلاف کار» به منظور بررسی ضرورت یا عدم ضرورت رعایت اصول دادرسی منصفانه مربوط به مراجع قضایی در مراجع حل اختلاف کار، به سنجش رابطه میان این مراجع با استفاده از شاخص‌های حقوقی مبادرت شده است؛ لذا مطالب در دو مبحث بیان گردیده در مبحث اول تحت عنوان «ضرورت رعایت اصول دادرسی منصفانه»، به تشریح مختصات مراجع حل اختلاف کار از طریق مقایسه و تطبیق این مراجع با مراجع قضایی و ذکر شباهت‌های ساختاری و کارکردی، آن‌ها تشریح گردیده است؛ از جمله تشابه در اصحاب دعوا، قواعد مربوط به صلاحیت، ماهیت و جنس دعاوی، منافع مورد حمایت، علنی بودن دادرسی، وحدت در نظام دادرسی، نحوه اتخاذ تصمیم نهایی و چگونگی اجرای آرا از جمله شباهت‌های ساختاری و نیز تشابه در عمل قضاوتی، استقلال در تصمیم‌گیری، رعایت اصل حاکمیت قانون، چگونگی شروع به رسیدگی، رعایت حق دفاع و لزوم مستدل و مستند بودن آرا.

در مبحث دوم و پایانی این فصل، تحت عنوان «گستره رعایت اصول دادرسی منصفانه در مراجع حل اختلاف کار» به منظور تعیین حدود رعایت اصول دادرسی منصفانه مربوط به مراجع قضایی در مراجع حل اختلاف کار به عناصر متمایز مراجع حل اختلاف کار از دادگاه‌ها و بیان گردیده اختصاصی بودن، انفکاک از سازمان قضایی، نحوه تعیین اعضا و تضمینات شغلی، نحوه اتخاذ تصمیمات در اختلافات جمعی، آیین دادرسی متفاوت، غیرتشریفاتی بودن، سرعت و نظارت شکلی دیوان عدالت اداری بر آرای مراجع حل اختلاف کار از جمله وجوه متمایز این مراجع از دادگاه‌هاست.

اما در بخش دوم، تحت عنوان «اصول و آیین دادرسی منصفانه در حل اختلاف کار» به بررسی حل اختلاف کار در ایران پرداخته شده است؛ این بخش نیز مانند بخش نخست به دو فصل تقسیم شده که فصل اول آن به «اصول دادرسی منصفانه در حل اختلاف کار» اختصاص یافته و در آن نحوه اعمال اصول دادرسی منصفانه در مراجع حل اختلاف کار با ایجاد نظم منطقی که قابل تطبیق و مقایسه با نظام حل اختلاف کار در ایران باشد در سه مبحث تشریح شده است؛ در این فصل قرائتی دیگر از موضوع دادرسی منصفانه، اما در عرصه حل اختلاف کارگر و کارفرما در نظام حقوقی ایران مورد بحث قرار گرفته است؛ بدین نحو که در مبحث اول، اصول مربوط به روند و نحوه رسیدگی و سپس در مبحث دوم، اصول ناظر بر ساختار و اعضای مراجع حل اختلاف کار و در مبحث سوم، اصول راجع به طرفین اختلاف (کارگر یا کارفرما) مجموعاً پایه گذار این فصل شده و با تجزیه و تقسیم هر یک از مباحث، جهات مختلف و متفاوت آن‌ها مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است.

در فصل پایانی این بخش، تحت عنوان «آیین دادرسی منصفانه در حل اختلاف کار»، موضوعی که کاربردی و مبتلابه می‌باشد، مورد پژوهش قرار گرفته و طی آن روش‌های غیرقضایی و شبه قضایی طی دو مبحث مجزا مورد نقد و بررسی قرار گرفته است؛ در این مقوله عناوینی نظیر سازش، مذاکره، میانجی‌گری و داوری، در کنار روش‌های شبه قضایی حل و فصل اختلافات فردی و جمعی کارگران و کارفرمایان را می‌توان مشاهده کرد.

در کنار مطالب بالا به تناسب موضوع و امکان دسترسی به منابع حقوق داخلی و خارجی، موضوعات هریک از عناوین فهرست این نوشتار نیز به نقد درآمده و تلاش شده است تا با توسل به رهیافت‌ها و روش‌هایی که در قوانین و رویه قضایی (به‌ویژه آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری) و روال معمول در شعب دیوان عدالت اداری و مراجع حل اختلاف کار و همچنین نظریات حقوق دانان یافته‌ایم، پیشنهادها و توصیه‌هایی را جهت تصحیح مقررات ناظر بر حل اختلافات کارگران و کارفرمایان در کشور ایران ارائه نماییم.