



## بررسی تطبیقی آیین دادرسی کار با قانون آیین دادرسی مدنی در حقوق ایران

علیرضا برنجی باقری<sup>۱</sup>، پریسا شیرزاد<sup>۲</sup>

۱- پژوهشگر دکتری حقوق عمومی - مدرس دانشگاه

۲- پژوهشگر کارشناسی ارشد حقوق عمومی

### چکیده

تنظیم روابط کارگر و کارفرما از مهم ترین و تاثیر گذارترین اقدامات دولت ها در عرصه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی هر کشوری است. اهمیت این بحث به تفاوت جایگاه دو قشر کارگر و کارفرما در جامعه، تعداد بالای افراد درگیر و تاثیر گذاری عمیق آن ها در اقتصاد کشورها باز می گردد. بدیهی است اگر در مسیر رابطه میان کارگر و کارفرما اختلالی به وجود آید، باید ساز و کاری قانونی پیش بینی شود تا اختلافات را برطرف کرده، حرکت این دو قشر را در کنار هم تداوم بخشد. مراجع حل اختلاف کار و نظام دادرسی مربوط به آن ها، راه حل قانون گذاران است. نظام دادرسی کار در ایران مبتنی بر رسیدگی مراجع اختصاصی یا شبه قضایی به اختلافات کارگر و کارفرماست و ساختار و صلاحیت این مراجع در مواد ۱۵۷ تا ۱۶۶ قانون کار و آیین نامه دادرسی کار مصوب ۱۳۹۱ تبیین شده است. براساس موازین حقوقی مذکور، حل و فصل اختلافات کارگر و کارفرما در نظام حقوقی ایران در چارچوب سه نهاد سازش، هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف صورت می گیرد. با این حال، با مطالعه و بررسی اسناد می توان دریافت که نظام دادرسی کار در ایران از نظر ساختار، صلاحیت و نحوه رسیدگی کاستی های حقوقی مهمی دارد که عدم تحقق کامل استقلال ساختاری، فقدان صلاحیت عام، تعارض صلاحیت با برخی مراجع اختصاصی دیگر، الگوبرداری ناموفق از موازین آیین دادرسی مدنی و عدم انطباق ساختار و صلاحیت مراجع رسیدگی کننده به دعاوی کار با اصول دادرسی منصفانه و اصول خاص دادرسی کار، از مهم ترین مصادیق آن به شمار می روند. در این مقاله سعی شده به تفاوت های میان آیین دادرسی مدنی و آیین دادرسی کار و آسیب ها و ایرادات نظام دادرسی کار از جمله الگوبرداری ناقص و غیر دقیق پرداخته شود.

**کلید واژگان:** آیین دادرسی کار، آیین دادرسی مدنی، مراجع دادرسی کار، اصول دادرسی