



A Comparative Analysis of Employment Complaint Redress Mechanisms in Iran and England

Puya Asadi ShamsAbad*

Abstract

This research employs a descriptive-analytical method, utilizing library data and credible legal documents, to conduct a comparative analysis of the judicial system in administrative and employment dispute courts in Iran and England, and its primary objective is to meticulously examine the similarities and differences in the legal foundations, organizational structures, and proceedings of these judicial authorities. The findings indicate that the system governing employment relations in Iran suffers from legislative fragmentation and structural complexities, which has led to the creation of parallel institutions and, consequently, confusion among competent authorities in resolving disputes; such that in the Iranian legal system, jurisdiction over employment complaints and disputes is primarily vested in two main bodies: the "Court of Administrative Justice" as the highest authority for appeals against decisions of government agencies, and the "Boards of Recognition and Dispute Resolution" under the Labor Law. In contrast, the English legal system possesses a coherent and well-regulated framework in this area, such that Employment Tribunals in England, relying upon codified and advanced legislation such as the "Employment Rights Act" and the "Equality Act," adjudicate a wide range of claims, including disputes arising from unfair dismissal, breach of contractual rights, and various forms of workplace discrimination, and these tribunals have taken effective steps toward reducing caseloads and expediting proceedings by employing innovative mechanisms such as mandatory pre-hearing conciliation and preliminary hearings. A comparison of the two systems clearly demonstrates that the English judicial system offers significant advantages in terms of transparency, efficiency, and accessibility for litigants, while the Iranian system faces fundamental challenges such as the lack of unified laws, prolonged proceedings, and the multiplicity of competent authorities; therefore, this study ultimately concludes that to enhance efficiency and ensure justice in employment disputes, Iran requires deep structural reforms, the enactment of clear and comprehensive laws, and the utilization of alternative dispute resolution mechanisms.

Keywords: Iran, United Kingdom, Administrative Law, Employment Tribunals, Administrative Justice Court, Labor Dispute Resolution Bodies.

* M.A. Student in Islamic Studies and Public Law, Imam Sadiq University, Tehran, Iran.

p.asadi@isu.ac.ir

0009-0002-1075-8061

بررسی تطبیقی سازوکارهای رسیدگی به شکایات استخدامی در ایران و انگلستان

پویا اسدی شمس آباد*

چکیده

این پژوهش به روش توصیفی - تحلیلی و با بررسی داده‌های کتابخانه‌ای و اسناد قانونی معتبر به تحلیل تطبیقی نظام دادرسی در دادگاه‌های اختلافات اداری و استخدامی دو کشور ایران و انگلستان می‌پردازد و هدف اصلی آن، واکاوی دقیق وجوه اشتراک و افتراق در مبانی قانونی، ساختار تشکیلاتی و شیوه‌های رسیدگی این مراجع قضائی است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که نظام حاکم بر روابط استخدامی در ایران، متأثر از پراکندگی تقنینی و پیچیدگی‌های ساختاری است که این امر به ایجاد نهادهای موازی و در نتیجه، سردرگمی مراجع صالح در حل و فصل اختلافات منجر شده است؛ به گونه‌ای که در نظام حقوقی ایران، صلاحیت رسیدگی به شکایات و اختلافات استخدامی عمدتاً بر عهده دو نهاد اصلی، یعنی «دیوان عدالت اداری» به عنوان مرجع عالی شکایت از تصمیمات دستگاه‌های دولتی و نیز «هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف» موضوع قانون کار گذاشته شده است. در مقابل، نظام حقوقی انگلستان از چهارچوبی منسجم و قانونمند در این حوزه برخوردار است، به طوری که دادگاه‌های استخدامی در این کشور با اتکا بر قوانین مدون و پیشرفته‌ای همچون «قانون حقوق استخدامی» و «قانون برابری» به طیف وسیعی از دعاوی از جمله اختلافات ناشی از اخراج غیرمنصفانه، تضییع حقوق قراردادی و همچنین انواع تبعیض‌های شغلی رسیدگی می‌کنند و این دادگاه‌ها با به کارگیری سازوکارهای نوینی مانند فرایند مصالحه اجباری پیش از دادرسی و نیز برگزاری جلسات مقدماتی توجیهی، گام‌های مؤثری در جهت کاهش حجم پرونده‌ها و تسریع در فرایند رسیدگی برداشته‌اند. مقایسه این دو نظام به وضوح نشان می‌دهد که نظام دادرسی انگلستان از مزایای قابل توجهی در زمینه شفافیت، سرعت عمل و دسترسی پذیری برای اصحاب دعوا برخوردار است، در حالی که نظام ایران با چالش‌های بنیادینی مانند نبودن قوانین یکپارچه، طولانی شدن فرایند دادرسی و تعدد مراجع صالح روبه‌رو است؛ از این رو این مطالعه در نهایت نتیجه می‌گیرد که ایران برای ارتقای کارایی و عدالت محوری در دعاوی استخدامی، نیازمند اصلاحات ساختاری عمیق، تصویب قوانین شفاف و جامع و بهره‌گیری از سازوکارهای جایگزین حل اختلاف است.

واژگان کلیدی: ایران، انگلستان، حقوق اداری، دادگاه‌های استخدامی، دیوان عدالت اداری، مراجع حل اختلاف کار.

مقدمه

حقوق اداری؛ قواعد، رویه‌ها و دکترین‌های حاکم بر روابط اداره با مردم و روابط میان سازمان‌های اداری را بررسی می‌کند. هنگامی که از اداره سخت می‌گوییم منظورمان در میان قوای عمومی، سازمان‌های اداری زیرنظر قوه مجریه است. این قوه افزون بر روابط خود با مردم یا اداره‌شوندگان، ارتباطاتی با دیگر قوا و نهادهای عمومی ازجمله قوه مقننه، دادرس قانون اساسی و... دارد. روابط اخیر در چهارچوب حقوق اساسی مورد مطالعه قرار می‌گیرد که دارای قواعد و ضمانت اجرای خاص خود است (عباسی، ۱۳۸۹، ص. ۲۵). حقوق اداری از دو مفهوم نشئت می‌گیرد؛ اول اداره به معنای مصدر فعلی (اداره کردن) و دوم اداره به معنای محل انجام امور اداری. براین اساس حقوق اداری دارای شاخه‌های متعدد است و مسائل مختلف مانند روابط بین کارمند، رئیس اداره و ارباب رجوع، شیوه استخدام، نحوه اداره کردن و... را دربرمی‌گیرد.

یکی از بنیادی‌ترین نمودهای حاکمیت قانون در هر کشوری، تضمین حقوق افراد در برابر کارفرمایان و دستگاه‌های دولتی در جریان روابط استخدامی است. حقوق استخدامی، به مثابه شاخه‌ای از حقوق عمومی و خصوصی، از دیرباز محل مناقشه میان لزوم انضباط اداری و ضرورت حمایت از کارمند یا کارگر در برابر تصمیمات یک‌جانبه کارفرما بوده است. چيستی دقیق «عدالت استخدامی»، سرعت و هزینه دستیابی به آن و مهم‌تر از همه، ساختار و صلاحیت مراجع رسیدگی‌کننده به اختلافات به وجودآمده میان کارگزاران و کارفرمایان، همواره دغدغه اصلی حقوق دانان، قانون‌گذاران و شهروندان بوده است. در این میان، کشور ایران و انگلستان به رغم برخورداری از دو نظام حقوقی کاملاً متفاوت (نظام نوشته و متأثر از حقوق اسلامی در برابر نظام کامن‌لا با سابقه دیرین صنعتی)، هر دو در دهه‌های اخیر با گسترش چشمگیر دعاوی استخدامی مواجه بوده‌اند. آنچه از پیچیدگی این پرونده‌ها در ایران می‌افزاید، فقدان یک نظام واحد استخدامی است. همان‌گونه که اشاره شد، حقوق استخدامی ایران بر دو پایه متمایز استوار گردیده: از یک سو مستخدمان بخش دولتی که عمدتاً بر مبنای قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ به کار گرفته می‌شوند و از سوی دیگر مستخدمان بخش خصوصی که قانون کار مصوب ۱۳۶۹ بر روابط آنان حاکم است. چنین پراکندگی‌ای، به تبع خود نظامی دوگانه یا چندگانه از مراجع حل اختلاف پدید آورده است:

«هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف» که در دل قانون کار پیش‌بینی شده و «دیوان عدالت اداری» که به‌عنوان مرجع عالی شکایت از تصمیمات دستگاه‌های دولتی (و نیز سنگربان حقوق کارمندان رسمی) ظهور یافته است. افزون‌براین، ابهامات ناشی از قوانین و مقررات جداگانه برای نهادهایی چون نهادهای انقلابی و دانشگاه آزاد اسلامی، گاه حتی دادگاه‌های عمومی را نیز به عرصه رسیدگی به اختلافات استخدامی کشانده است. در نقطه مقابل، نظام حقوقی انگلستان از دیرباز بر بنیان یک نظام استخدامی یکپارچه استوار بوده است. در این کشور، چه فرد در استخدام دولت باشد و چه در استخدام یک بنگاه خصوصی، ذیل یک چتر حقوقی واحد جای می‌گیرد. دادگاه‌های استخدامی که پیش‌تر با نام دادگاه‌های صنعتی شناخته می‌شدند، تاریخی نزدیک به شش دهه دارند و از بدوی‌ترین و عمومی‌ترین مراجع تخصصی در حوزه اختلافات کار و اشتغال به‌شمار می‌روند. وجود قوانین مترقی و مدونی نظیر قانون حقوق استخدامی^۱ و قانون برابری و نیز رویه‌های نهادینه‌شده‌ای همچون مصالحه اجباری پیش از دادرسی، نظام دادرسی استخدامی این کشور را به الگویی کارآمد برای بسیاری از نظام‌های حقوقی بدل ساخته است.

اهمیت این پژوهش از چند منظر قابل ارزیابی است. نخست آنکه اشتغال و روابط استخدامی، از ارکان اصلی حیات اقتصادی، اجتماعی و حتی روان‌شناختی افراد جامعه به‌شمار می‌رود. هرگونه اختلال یا توقف در این روابط، یا احساس بی‌عدالتی در حل اختلافات استخدامی، می‌تواند به کاهش بهره‌وری، افزایش تنش‌های اجتماعی و درنهایت، بی‌اعتمادی به نظام قضائی و اداری بینجامد. دراین‌میان، سرعت و دقت مراجع حل اختلاف، تأثیری مستقیم بر امنیت شغلی و سلامت روانی کارکنان و کارفرمایان دارد. دوم آنکه نظام حقوقی ایران در سال‌های اخیر دستخوش تغییرات گوناگونی بوده است: از اصلاحات پیاپی قانون کار و آیین دادرسی کار (ازجمله اصلاحات سال ۱۳۹۰) تا بازنگری در قانون دیوان عدالت اداری با آخرین اصلاحات سال ۱۴۰۲. این تغییرات متعدد، اگرچه در مواردی گره‌گشا بوده؛ اما ازسوی دیگر بر ابهامات ساختاری و تعدد مراجع صالح نیز افزوده است. پژوهش پیش‌رو می‌کوشد تا با نگاهی تطبیقی و با تکیه بر تجربه انگلستان (به‌عنوان یکی از قدیمی‌ترین نظام‌های دادرسی استخدامی در جهان)،

نقاط قوت و ضعف الگوی ایرانی را به دقت شناسایی کرده و راهکارهایی عملی برای رفع چالش‌های بنیادین ارائه دهد. سوم آنکه تاکنون در ادبیات حقوقی ایران، پژوهشی که به‌طور همزمان و با جزئیات کامل، ابعاد پنج‌گانه «مبانی قانونی»، «ساختار تشکیلاتی»، «شیوه‌های رسیدگی»، «سازوکارهای تجدیدنظر» و «نقش مصالحه و میانجی‌گری» را در دو نظام ایران و انگلستان با هم مقایسه کرده باشد، به‌ویژه با بهره‌گیری از آخرین اصلاحات قانونی در هر دو کشور، به‌ندرت یافت می‌شود. از این رو، این پژوهش می‌تواند از سویی دانش نظری حقوقدانان و قانون‌گذاران ایرانی را در خصوص الگوهای موفق بین‌المللی غنی‌تر سازد و از سوی دیگر، نقشه‌ای راهنما برای اصلاح آیین‌های دادرسی استخدامی در اختیار فعالان بازار کار، وکلای دادگستری و قضات قرار دهد.

هدف اصلی پژوهش حاضر، واکاوی دقیق وجوه اشتراک و افتراق در مبانی قانونی، ساختار تشکیلاتی و شیوه‌های رسیدگی دادگاه‌های اختلافات اداری و استخدامی در دو کشور ایران و انگلستان است تا از این رهگذر، الگویی بهینه برای ارتقای کارایی و عدالت‌محوری در نظام دادرسی استخدامی ایران استخراج گردد. در راستای این هدف اصلی، پژوهش حاضر کوشش دارد تا چهار هدف فرعی را نیز دنبال کند: تبیین نقاط قوت و کاستی‌های نظام دادرسی استخدامی ایران در مقایسه با انگلستان؛ تحلیل جایگاه و کارآمدی سازوکارهای جایگزین حل اختلاف (به‌ویژه مصالحه) در دو نظام حقوقی؛ آسیب‌شناسی ساختار تشکیلاتی و فرایندهای تجدیدنظرخواهی در دادگاه‌های استخدامی ایران و در نهایت ارائه پیشنهادها و مشخص و بومی‌شده برای اصلاح قوانین و رویه‌های قضائی ایران، با الهام از تجارب نظام حقوقی انگلستان.

برای نیل به این اهداف، پژوهش حاضر در جستجوی پاسخ به این پرسش اصلی است که آیا نظام دادرسی استخدامی انگلستان با بهره‌گیری از چهارچوب یکپارچه قانونی، نهاد تخصصی «دادگاه‌های استخدامی» و سازوکارهای پیش‌دادرسی مانند مصالحه اجباری، از مزیت‌های قابل‌توجهی در زمینه شفافیت، سرعت عمل، دسترسی‌پذیری و کاهش اطاله دادرسی در مقایسه با نظام چندپاره ایران (متشکل از هیئت‌های حل اختلاف کار و دیوان عدالت اداری) برخوردار است؟ در ذیل این پرسش اصلی، پنج پرسش فرعی نیز مطرح می‌گردد:

نخست، وجوه اشتراک و افتراق مبانی قانونی حاکم بر دادرسی استخدامی در ایران و

انگلستان کدامند و هر نظام مبتنی بر کدام چهارچوب هنجاری، صلاحیت مراجع خود را تعریف کرده است؟

دوم، ساختار تشکیلاتی هیئت‌های حل اختلاف کار و دیوان عدالت اداری در ایران، در مقایسه با دادگاه‌های استخدامی و دادگاه تجدیدنظر استخدامی انگلستان، دارای چه نقاط قوت و ضعفی است؟

سوم، فرایند رسیدگی (از مرحله طرح شکایت تا صدور رأی قطعی) در دو نظام، چه تفاوت‌های ماهوی و شکلی با یکدیگر دارد و کدام یک از این دو نظام، «عدالت استخدامی» را با سرعت و هزینه کم‌تری به ارمغان می‌آورد؟

چهارم، سازوکارهای جایگزین حل اختلاف، به‌ویژه «مصالحه پیش از دادرسی» در انگلستان نهادینه شده؛ اما در ایران تا چه میزان کارایی دارد و چگونه می‌توان آن را تقویت کرد؟

پنجم، بر اساس یافته‌های تطبیقی، چه اصلاحات ساختاری و قانونی مشخصی برای ارتقای نظام دادرسی استخدامی ایران قابل پیشنهاد است؟

پیش از پرداختن به یافته‌ها، مرور پیشینه پژوهش روشن می‌سازد که تاکنون آثار متعددی به‌صورت پراکنده به برخی از ابعاد دادرسی استخدامی در ایران پرداخته‌اند. برای نمونه، امامی و استوارسنگی به تبیین مفهوم «حقوق استخدامی» و تقسیم آن به مزایای مادی و غیرمادی همت گمارده‌اند. صدرالحافظی برخی از عناوین مزایای مالی در نظام اداری ایران را احصاء کرده است. همچنین رستمی و اصغری به ابهامات صلاحیتی در نظام حقوق استخدامی ایران اشاره کرده‌اند و از تعدد مراجع صالح به‌عنوان یکی از چالش‌های اساسی یاد نموده‌اند. در خصوص هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف نیز پژوهش‌هایی عمده‌تاً توصیفی و معطوف به قانون کار، بدون نگاه تطبیقی گسترده صورت گرفته است. در باب نظام حقوقی انگلستان، برخی از مقالات به‌صورت مؤجز به‌وجود دادگاه‌های استخدامی و قوانین کلیدی نظیر قانون حقوق استخدامی و قانون برابری اشاره کرده‌اند، اما هیچ‌یک از این آثار، به تحلیل تطبیقی دقیق و گام‌به‌گام هفت مرحله دادرسی استخدامی ایران و انگلستان (از مصالحه تا تجدیدنظر) - با این درجه از جزئیات و با تکیه بر آخرین اصلاحات قانونی - نپرداخته‌اند. به‌ویژه، مقایسه تطبیقی ساختار هیئت‌های حل اختلاف کار ایران با دادگاه تجدیدنظر استخدامی انگلستان و نیز تبیین تفاوت فلسفه

«تجدیدنظر حقوق محور» در انگلستان در برابر «تجدیدنظر ماهوی اختیار محور» در ایران، موضوعی است که در پیشینه پژوهش کم‌تر به آن توجه شده است. از این رو، خلأ پژوهشی اصلی در این است که تاکنون یک پژوهش منسجم، یکپارچه و جامع که تمامی ارکان یک دادرسی استخدامی (شامل: مبانی، ساختار، آیین، تجدیدنظر و سازوکارهای جایگزین) را در دو نظام ایران و انگلستان به صورت تطبیقی و با رویکردی راهگشا برای اصلاح قانونی ایران مورد کاوش قرار دهد، منتشر نشده است.

در پایان این مقدمه، توضیح روش پژوهش برای شناخت مسیر پژوهش ضروری است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی - توسعه‌ای است؛ زیرا ضمن توسعه ادبیات نظری حقوق تطبیقی، دغدغه اصلی آن کمک به اصلاح قوانین و بهبود رویه‌های قضائی ایران در حوزه دعاوی استخدامی است. از نظر ماهیت و روش، در زمره پژوهش‌های توصیفی - تحلیلی و از شاخه حقوق تطبیقی قرار می‌گیرد. برای انجام این پژوهش، از روش توصیفی - تحلیلی بهره گرفته شده است. در گام نخست، داده‌ها و اطلاعات مربوط به نظام دادرسی استخدامی دو کشور با استفاده از بررسی اسناد و مدارک کتابخانه‌ای گردآوری گردیده است. منابع مورد استفاده عبارت‌اند از: قوانین و مقررات موضوعه ایران، اعم از قانون کار (مصوب ۱۳۶۹ و اصلاحات بعدی به‌ویژه سال ۱۳۹۰)، قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶)، قانون دیوان عدالت اداری (با آخرین اصلاحات ۱۴۰۲) و آیین دادرسی کار (مصوب ۱۳۹۱)؛ قوانین و مقررات انگلستان، مشتمل بر قانون حقوق استخدامی، قانون برابری، قانون دادگاه‌های استخدامی و قانون روابط کار و اتحادیه‌های کارگری و در موارد مرتبط، قانون اشتغال و استخدام اسکاتلند؛ رویه‌های قضائی و دستورالعمل‌های نهادهای مربوطه در هر دو کشور به‌ویژه راهنماهای منتشره از سوی سرویس مشاوره، مصالحه و داوری انگلستان (ACAS) و نیز کتب و مقالات علمی معتبر فارسی و انگلیسی که در ضمن متن به آن‌ها ارجاع شده است. در گام دوم، با تکیه بر روش تحلیل تطبیقی، هریک از اجزای اصلی دادرسی استخدامی در دو کشور (مبانی قانونی، ساختار، مراحل هفت‌گانه دادرسی از مصالحه تا تجدیدنظر) به دو صورت همسو (بررسی شباهت‌ها) و ناهمسو (بررسی تفاوت‌ها) مورد مقایسه قرار گرفته است. آنگاه نقاط قوت و ضعف هر نظام از دل این مقایسه استخراج شده و بر اساس معیارهایی چون شفافیت، سرعت، دسترسی‌پذیری و کاهش اطلاع دادرسی، الگوی

انگلستان به عنوان استاندارد برای سنجش نظام ایران به کار گرفته شده است. فرایند دستیابی به پاسخ در این پژوهش منطقاً از مسیری هفت گانه می گذرد: تبیین مفاهیم پایه (حقوق استخدامی، مراجع اختصاصی اداری، تاریخچه دادگاه های استخدامی در دو کشور)؛ تشریح و تحلیل چهارچوب قانونی دادگاه های استخدامی در انگلستان و قوانین پراکنده ایران در این حوزه؛ مقایسه تطبیقی ساختار تشکیلاتی هریک از دادگاه ها و نهادهای مرتبط؛ بررسی مرحله به مرحله آیین دادرسی از آغاز شکایت تا اجرای رأی، با تأکید ویژه بر مرحله مصالحه، ثبت شکایت، پاسخ کارفرما، جلسه مقدماتی (که در ایران وجود ندارد)، رسیدگی کامل دادگاه، صدور رأی و فرایند تجدیدنظر (شامل ماهیت، مهلت ها، تشریفات، اختیارات مرجع تجدیدنظر و فلسفه حاکم بر آن)؛ جمع بندی تطبیقی و استخراج نقاط ضعف و قوت هر دو نظام؛ و در نهایت ارائه پیشنهاد های مشخص و عملی برای اصلاح نظام دادرسی استخدامی ایران، همراه با احتیاط در بومی سازی الگوها. با این وصف، پژوهش حاضر در هفت گام پیش گفته تلاش دارد تا پاسخی روشن و مستدل برای پرسش بنیادین خود بیابد: آیا انگلستان با نظام یکپارچه و تخصصی خود، از کارایی بیش تر در دادرسی استخدامی برخوردار است و ایران برای رسیدن به عدالت و سرعت بیش تر در دعاوی استخدامی، چه اصلاحات ساختاری و قانونی را باید در پیش گیرد.

۱. مفهوم و قلمرو حقوق استخدامی در دو نظام حقوقی ایران و انگلستان

حقوق استخدامی شامل حقوق و مزایای مادی و غیرمادی می شود (امامی، استوارسنگری، ۱۳۸۸، ص. ۲۴۰). منظور از حقوق و مزایای مادی، جوه یا کالاهایی است که مستخدم در طول خدمت خود به صورت مستمر و منظم یا نامنظم دریافت می کند. حقوق و مزایای ماهانه جزء این گروه از حقوق است. حقوق و مزایای مالی، حقوقی است که در قبال انجام کار و ایفاء وظایف و مسئولیت های شغل مورد تصدی به نام حقوق ماهانه یا مزد و با توجه به طبع و اهمیت شغل یا محل خدمت یا به منظور جبران هزینه ها و خسارات احتمالی ناشی از انجام وظایف محوله تحت عناوین مختلفی از قبیل فوق العاده شغل یا فوق العاده بدی آب و هوا و محرومیت از تسهیلات زندگی یا هزینه سفر و نقل مکان به صورت نقدی یا به عنوان مزایای غیرنقدی («کمک های جنسی») به شخص مستخدم تعلق می گیرد (صدرالحافظی، ۱۳۷۲، ص. ۳۶۷).

حقوق و مزایای مادی بعد از طی فرایند استخدام برای فرد در نظر گرفته می‌شود؛ اما در مقابل حقوق و مزایای غیرمادی از قبل استخدام نیز برقرار هستند و شامل مواردی مانند حق ایجاد شرایط عادلانه برای استخدام، ایجاد محیط بهداشتی برای کارمندان و کارگران و... می‌شود.

در انگلستان قوانین و مقررات مربوط به استخدام در یک نظام واحد قرار دارند و تمام افراد چه مستخدم دولت باشند و چه مستخدم بخش خصوصی ذیل یک نظام حقوقی قرار می‌گیرند؛ اما ایران برخلاف انگلستان نظام استخدامی خود را بر دو پایه استوار کرده است، مستخدمان بخش دولتی که عمدتاً بر مبنای قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ به کارگیری می‌شوند و مستخدمان بخش خصوصی که بر اساس قانون کار مصوب ۱۳۶۹ به کار گرفته می‌شوند.

۲. ماهیت و تاریخچه دادگاه‌های استخدامی در ایران و انگلستان

دادگاه‌های استخدامی یکی از زیرمجموعه‌های مراجع اختصاصی اداری هستند که به حل و فصل اختلافات بین کارفرمایان و کارمندان در مسائل مختلف مانند: اخراج ناعادلانه، تبعیض، اختلافات مربوط به حقوق، نقض قرارداد و سایر مسائل مربوط به اشتغال می‌پردازند.

در بریتانیا، دادگاه‌های استخدامی بخشی از سیستم دادگاه‌های اداری هستند و اصول بنیادین عدالت را که در محاکم قضائی وجود دارد، دنبال می‌کنند. این دادگاه‌ها غیررسمی‌تر از دادگاه‌های کیفری و حقوقی هستند؛ اما همچنان الزام‌آوری قانونی این دادگاه‌ها را دارند. فرایند دادگاه استخدامی به گونه‌ای طراحی شده که سریع‌تر، ارزان‌تر و راحت‌تر از نظام رسمی دادگاه‌ها باشد. تاریخچه این دادگاه‌ها در انگلستان برمی‌گردد به سال ۱۹۶۴ میلادی و تأسیس دادگاه‌های صنعتی توسط قانون آموزش صنعتی. این دادگاه در ابتدا تنها درخواست‌هایی با عنوان عوارض آموزش صنعتی را بررسی می‌کرد که محتوای آن مبهم است؛ اما به مرور دایره بررسی‌های این دادگاه‌ها گسترش یافت و کم‌کم رسیدگی به درخواست‌های مربوط به استحقاق کارکنان به پرداخت‌های قانونی را نیز در دستور کار قرار دادند.

در ۲۸ فوریه ۱۹۷۲ حق جدیدی برای شکایت از اخراج ناعادلانه از کار در نظام

اداری انگلستان به رسمیت شناخته شد و این دادگاه‌ها موظف به پیگیری این موارد شدند که در نوشته‌های مختلفی از این عمل به بلوغ این دادگاه‌ها یاد می‌شود. سرانجام در ۱۹۷۳ با عضویت انگلستان در اتحادیه اروپا دایره حقوق قابل رسیدگی در این نهاد گسترده‌تر شد. در ابتدا انگلیس، ولز و اسکاتلند دارای نظام یکسانی برای دادگاه‌های استخدام بودند؛ اما با گذشت زمان اسکاتلند شروع به نگارش قوانین خاص خود کرد و از سیستم مذکور جدا شد؛ البته همچنان برخی رویه‌ها و دستورالعمل‌های یکسان در فرایند رسیدگی این دادگاه‌ها وجود دارد.

در خصوص دادگاه‌های استخدامی ایران نکات بسیار زیادی قابل بحث هست. از آنجایی که ایران برخلاف انگلستان شیوه‌های متعددی برای به کارگیری افراد دارد، نظام رسیدگی به پرونده‌های استخدامی در ایران نیز دارای مراجع مختلف است؛ اما اکثر مستخدمان تحت دو قانون «کار» و «مدیریت خدمات کشوری» به کار گرفته می‌شوند که هر کدام مرجع مختلفی برای حل اختلاف معرفی کرده‌اند. مستخدمانی که براساس قانون کار به خدمت گرفته شده‌اند طبق ماده ۱۵۷ قانون فوق‌الذکر، برای حل اختلاف باید به هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف مراجعه کنند. در خصوص کارمندان رسمی دولت وظیفه رسیدگی به حل اختلاف کارمندان و رؤسای ادارات طبق قانون استخدامی کشور به شورای سازمان امور اداری و استخدامی کشور که درون سازمان مذکور است واگذار شده بود؛ اما قانون مذکور منسوخ شده است. طبق آخرین قوانین موجود دیوان عدالت اداری بر مبنای ماده ۱۰ قانون دیوان عدالت اداری با آخرین اصلاحات (۱۴۰۲) در خصوص رسیدگی به شکایات کارمندان و اعتراضات و شکایات از آرا و تصمیمات قطعی مراجع اختصاصی اداری و تجدیدنظر درباره آرای آن‌ها دارای صلاحیت است.

لازم به ذکر است در نظام حقوق استخدامی ایران بدلیل وجود ابهامات در قوانین استخدامی از جمله قانون کار و وجود قوانین و مقررات جداگانه برای برخی نهادها از جمله نهادهای انقلابی، دانشگاه آزاد اسلامی و... در خصوص مرجع صالح رسیدگی به شکایات استخدامی این نهادها ابهاماتی وجود دارد و در برخی موارد دادگاه‌های عمومی نیز صالح رسیدگی به این شکایات هستند (رستمی و اصغری، ۱۳۹۴، ص. ۲).

۳. چهارچوب قانونی دادگاه‌های استخدامی، از یکپارچگی در انگلستان تا پراکندگی در ایران
اگرچه نظام دادگاه‌های استخدامی، چهارچوب‌های قانونی و مراحل رسیدگی در تمامی
کشورهای بریتانیا از جمله انگلیس، ولز و اسکاتلند مشابه است؛ اما برخی جزئیات اداری
و فرایندی خاص در هر کشور وجود دارد که بعد از جدایی ولز و اسکاتلند از انگلیس به
سبب استقلال، در قوانین این کشورها به وجود آمده است.

همان‌طور که گفته شد چهارچوب قانونی در این سه کشور مشابه است و از
مهم‌ترین قوانین این دادگاه‌ها می‌توان موارد زیر را نام برد:

- ۱- قانون حقوق استخدامی (۱۹۹۶): این قانون حقوق پایه‌ای کارمندان را در بریتانیا
تنظیم می‌کند، از جمله مسائلی مانند: اخراج ناعادلانه، تعدیل نیرو، حداقل دستمزد و
مرخصی‌های قانونی. این قانون اساس‌گذار بیش‌تر دعاوی دادگاه‌های استخدامی است.
- ۲- قانون برابری (۲۰۱۰): این قانون اصلی است که تبعیض در محل کار را بر اساس
ویژگی‌های محافظت‌شده مانند: جنسیت، نژاد، معلولیت، سن و غیره منع می‌کند.
این قانون در مواردی که کارمندان ادعای تبعیض دارند، نقش مهمی ایفا می‌کند.
- ۳- قانون دادگاه‌های استخدامی (۱۹۹۶): این قانون چهارچوبی را برای عملکرد
دادگاه‌های استخدامی تعیین می‌کند، از جمله حوزه قضائی، اختیارات و رویه‌های آن‌ها.
- ۴- قانون روابط کار و اتحادیه‌های کارگری (۱۹۹۲): این قانون به‌طور مستقیم به
دادگاه‌های استخدامی مربوط نمی‌شود؛ اما به روابط صنعتی و اختلافات مربوط به
اتحادیه‌های کارگری و اقدام‌های صنعتی مربوط است که ممکن است در دادگاه‌ها
رسیدگی شود.

در خصوص اسکاتلند، «قانون اشتغال و استخدام (۲۰۰۲) اسکاتلند» نیز بعد از
جدایی اسکاتلند و ولز از انگلستان در برخی موارد اثرگذار است.

در نظام اداری ایران همان‌طور که فهمیدیم قوانین متعددی در این خصوص وجود
دارد؛ اما به‌طور کلی قانون کار مصوب (۱۳۶۹) به همراه آیین‌نامه‌های اجرایی و آیین
دادرسی نهادهای ذکرشده در این قانون و قانون دیوان عدالت اداری با آخرین
اصلاحات (۱۴۰۲) منابع قانونی در حقوق ایران است.

۴. ساختار دادگاه‌های استخدامی

پیش از تحلیل ساختار این دادگاه‌ها، لازم به توضیح است که مطابق با مبانی پیش گفته، کلیه مقررات مربوط به آن‌ها در کشورهای انگلستان، ولز و اسکاتلند دارای وحدت رویه بوده و صرفاً در محدوده‌ای خاص از مسائل، قانون‌گذاری مستقل به چشم می‌خورد. براین اساس، هرگاه در این بحث از اصطلاح انگلستان یاد می‌شود، مقصود مجموعه سه کشور مذکور است و در موارد استثنایی که وجوه افتراقی وجود داشته باشد، در پایان مطالب به صورت مجزا به آن اشاره خواهد شد.

ساختار تشکیلاتی این دادگاه‌ها در انگلستان به گونه‌ای است که توسط یک قاضی ارشد اداره می‌شوند و برای تصدی این سمت، ضرورتی بر دارا بودن تحصیلات یا سوابق حقوقی نیست. افزون بر این، قاضی مجاز است در رسیدگی به پرونده‌ها از دو عضو غیرحقوقی، نظیر فعالان اقتصادی و صاحبان مشاغل، جهت اخذ مشورت و اظهارنظر تخصصی بهره بگیرد.

در مقام مقایسه، قوانین ایران سازوکار متفاوتی را برای هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف کار پیش‌بینی کرده است. بر اساس ماده ۱۵۸ قانون کار (اصلاحی ۱۳۹۰/۰۴/۰۸)، ترکیب اعضای هیئت تشخیص عبارت است از: یک نماینده از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، یک نماینده از کارگران که توسط کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان انتخاب می‌شود و یک نماینده از مدیران صنایع که از سوی کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان معرفی می‌گردد. این ماده همچنین به وزارت کار اجازه می‌دهد تا با توجه به حجم کاری، نسبت به تشکیل چند هیئت تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید. همچنین مطابق ماده ۱۶۰ همان قانون (اصلاحی ۱۳۹۰/۰۴/۰۸)، هیئت حل اختلاف استان متشکل از نه عضو است: سه نفر نماینده کارگران که توسط نهادهای صنفی مربوطه انتخاب می‌شوند، سه نفر نماینده کارفرمایان که از سوی مدیران واحدهای منطقه معرفی می‌گردند و سه نفر نماینده دولت شامل مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل (یا نمایندگان تام‌الاختیار آنان). دوره فعالیت این هیئت دوساله بوده و در صورت نیاز، امکان تشکیل چند هیئت در سطح استان وجود دارد.

از سوی دیگر، قانون دیوان عدالت اداری ایران در ماده ۳ ساختار تشکیلاتی شعب این دیوان را مشخص کرده است. براین اساس، هر شعبه بدوی متشکل از یک رئیس یا

دادرسی علی‌البدل است؛ اما هر شعبه تجدیدنظر از یک رئیس و دو مستشار تشکیل می‌شود که با حضور دو عضو رسمیت یافته و تصمیمات آن بر اساس نظر اکثریت اتخاذ می‌گردد. آرای صادره از شعب تجدیدنظر این دیوان قطعی تلقی می‌شود. طبق تبصره ۱ این ماده (اصلاحی ۱۴۰۲/۰۲/۱۰)، در مواردی که جلسه دادرسی با دو عضو تشکیل شده و در زمان صدور رأی بین آن‌ها اختلاف نظر پیش آید، رئیس دیوان یک مستشار اضافه به شعبه معرفی می‌کند. همچنین در غیاب رئیس شعبه، مسئولیت اداره جلسه به عهده مستشاری با بیش‌ترین سابقه قضائی خواهد بود. قضات دیوان عدالت اداری مطابق ماده ۴ قانون فوق‌الذکر در ادامه، توسط رئیس قوه قضائیه منتصب می‌شوند و دارابودن حداقل هفت سال سابقه کار قضائی برای آن‌ها الزامی است؛ البته رئیس دیوان می‌تواند افراد واجد شرایط را به رئیس قوه قضائیه پیشنهاد نماید.

۵. آیین دادرسی در بوته تطبیق؛ گام‌های هفت‌گانه در ایران و انگلستان

در انگلستان، کارمندان باید شرایط خاصی را برای طرح شکایت در دادگاه استخدایی داشته باشند. برای بیش‌تر دعاوی، فرد باید حداقل دو سال در یک شغل مشغول به کار بوده باشد تا بتواند برای اخراج ناعادلانه شکایت کند. بااین‌حال، دعاوی مربوط به تبعیض (مثل: تبعیض جنسیتی، نژادی، سنی و معلولیت) نیازی به حداقل مدت اشتغال ندارند. دادرسی در انگلستان شامل ۷ مرحله است که به ترتیب آن‌ها را شرح می‌دهیم و ذیل هر کدام ایران را نیز بررسی می‌کنیم.

۵-۱. مصالحه

در انگلستان قبل از اینکه شکایت به دادگاه ارسال شود، کارمند باید ابتدا در مصالحه زودهنگام با ACAS (خدمات مشاوره، مصالحه و داوری) شرکت کند. این مرحله برای بیش‌تر دعاوی بجز تبعیض، اجباری است.

ACAS^۲ چیست: نهادی است که به کارمندان و کارفرمایان مشاوره رایگان و بی‌طرفانه در مورد حقوق، قوانین و بهترین عملکرد در محل کار می‌دهد. همچنین آموزش و خدمات داوری رایگان با هدف کمک به حل اختلافات میان کارمندان و کارفرمایان بدون نیاز به مراجعه به دادگاه جزو موارد کاری این نهاد است. در این مرحله یک قاضی به‌عنوان طرف

ثالث، بی طرف عمل کرده و سعی می کند طرفین با یکدیگر توافق کنند. مصالحه زودهنگام باید طی سه ماه از وقوع علت اختلاف آغاز شود. این فرایند معمولاً یک ماه طول می کشد؛ اما این زمان می تواند در صورت توافق دو طرف تمدید شود. اگر فرایند مصالحه زودهنگام نتواند اختلاف را حل کند، کارمند می تواند شکایت خود را ثبت کند.

این عمل در قانون کار ایران نیز وجود دارد؛ در صورت بروز اختلاف بین کارگر و رئیس کارگاه، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی و کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش برای رسیدگی به نهادهایی که قبلاً ذکر کردیم ارجاع داده می شود. در خصوص کارمندان دولت نهادی برای سازش وجود ندارد و پرونده مستقیم رسیدگی قضائی می شود؛ البته در خصوص اشخاصی که طبق قانون کار در استخدام دولت هستند همانند کارگران براساس قانون کار رفتار خواهد شد.

۲-۵. ثبت شکایت در دادگاه استخدامی

پس از پایان فرایند ACAS، در صورتی که توافقی حاصل نشود، کارمند می تواند شکایت خود را به دادگاه استخدامی ارسال کند. شکایت ها می توانند به صورت برخط یا با استفاده از فرم های مربوطه ثبت شوند. کارمند باید جزئیات شکایت خود را شامل نوع اختلاف، طرف های درگیر و هرگونه مدرک برای حمایت از دعوی خود، ارائه دهد. همچنین نماینده شخص چه حقوقی و چه غیرحقوقی می تواند این کار را انجام دهد.

در ایران هرکدام از مراجع رسیدگی به شکایات استخدامی برای رسیدگی به شکایات کارگران و کارمندان رسمی، نحوه شکایت جداگانه ای دارند که در قوانین مربوط به خود به طور کامل آورده اند. رسیدگی به شکایات در هیئت های تشخیص و حل اختلاف قانون کار منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم مقام یا نمایندگان آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می گردد. کیفیت دادخواست تقدیمی در ماده ۳۱ آئین دادرسی کار مصوب ۱۳۹۱ آمده است. هیئت تشخیص و هیئت حل اختلاف پس از دریافت شکایت در مورد اختلاف فیما بین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما، فوراً و خارج از نوبت به

موضوع رسیدگی و نظر نهایی خود را اعلام خواهند داشت. در هر صورت هیئت حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک‌ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید. شعب دیوان عدالت اداری نیز به شکایتی رسیدگی می‌کنند که شخص ذی‌نفع یا وکیل یا قائم مقام یا نماینده قانونی وی، رسیدگی به شکایت را برابر قانون، درخواست کرده باشد و این رسیدگی مستلزم تقدیم دادخواست است. دادخواست باید به زبان فارسی روی برگه‌های مخصوص، تنظیم شود.

از سال ۲۰۱۷، دولت بریتانیا هزینه‌های ثبت شکایت در دادگاه‌های استخدامی را لغو کرده است. این به این معناست که کارمندان دیگر نیازی به پرداخت هزینه برای ارسال شکایت خود به دادگاه ندارند؛ اما در ایران هزینه دادرسی در شعب بدوی دیوان عدالت اداری، ۱۰۰/۰۰۰ ریال (یکصد هزار ریال) و در شعب تجدیدنظر ۲۰۰/۰۰۰ ریال (دویست هزار ریال) است.

۳-۵. پاسخ کارفرما

هنگامی که دادگاه شکایت را دریافت کرد، به کارفرما اطلاع داده می‌شود و او موظف است ظرف مدت معین (معمولاً ۲۸ روز) به شکایت پاسخ دهد. کارفرما ممکن است شکایت را رد کند، از خود دفاع کند یا سعی کند مسئله را خارج از دادگاه حل کند. کارفرما باید فرم ET3 را برای پاسخ به شکایت پر کند که در آن دفاعیات خود را توضیح می‌دهد. اگر کارفرما قصد حل و فصل قضیه را داشته باشد، می‌تواند پیشنهاد جبران خسارت یا توافقی را ارائه دهد.

بر اساس آیین دادرسی کار، در ایران بعد از ثبت دادخواست توسط اشخاصی که گفته شده است یک نسخه از دادخواست و ضمایم آن به خواننده یا خواندگان ابلاغ خواهد شد؛ همچنین وقت رسیدگی به خواهان و خوانده ابلاغ می‌شود و طرف شکایت باید خود را برای جلسه رسیدگی آماده کند. در خصوص دادخواست‌هایی که برای دیوان عدالت اداری فرستاده می‌شود، قانون دیوان بیان می‌کند: طرف شکایت موظف است ظرف یک ماه از تاریخ ابلاغ، نسبت به ارسال پاسخ اقدام کند. عدم وصول پاسخ، مانع رسیدگی نیست و شعبه با توجه به مدارک موجود، به پرونده رسیدگی و مبادرت به صدور رأی می‌نماید.

۴-۵. جلسه مقدماتی

در برخی موارد، دادگاه ممکن است یک جلسه مقدماتی برگزار کند تا مسائل حقوقی اولیه قبل از برگزاری جلسه اصلی رسیدگی شود. این ممکن است شامل تعیین اینکه آیا دادگاه صلاحیت رسیدگی به شکایت را دارد، مسائل دلیلی یا مسایل فرایندی باشد. این جلسه معمولاً جلسه‌ای کوتاه است؛ اما در موارد پیچیده بسیار مهم است. با بررسی نظام دادرسی استخدامی ایران در می‌یابیم که چنین جلسه وجود ندارد.

۵-۵. رسیدگی کامل دادگاه

اگر پرونده به جلسه کامل برسد، دادگاه تاریخی را برای رسیدگی تعیین می‌کند. در جلسه رسیدگی، هر دو طرف می‌توانند مورد شکایت خود را ارائه دهند و شاهدان خود را معرفی کنند. هر دو طرف فرصت دارند تا با ارائه شواهد کتبی، شهادت‌های شفاهی و معرفی شاهدان، موارد خود را مطرح کنند. هیئت دادگاه شواهد را ارزیابی می‌کند، استدلال‌های حقوقی را می‌شنود و اطمینان می‌یابد که هر دو طرف فرصت کافی برای ارائه موارد خود داشته‌اند. هیئت دادگاه استخدامی به اندازه دادگاه‌ها رسمی نیست؛ اما همچنان قوانین فرایندی دقیقی دارد. داشتن نماینده قانونی ضروری نیست؛ اما در پرونده‌های پیچیده یا پُرچالش، معمولاً توصیه می‌شود که طرفین از نماینده قانونی استفاده کنند.

در مقابل جلسات رسیدگی به شکایات در دیوان عدالت اداری عمدتاً بدون حضور خواهان و خوانده تشکیل می‌شود. جلسه هیئت تشخیص تنها با حضور کامل تمامی اعضا متشکل از سه نفر رسمیت می‌یابد. ریاست این جلسه برعهده نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است و تصمیمات هیئت با اکثریت آراء اتخاذ می‌گردد. جلسه هیئت حل اختلاف با حضور حداقل هفت نفر از اعضا تشکیل شده و تصمیمات آن تنها با رأی موافق حداقل پنج نفر از حاضرین در جلسه معتبر خواهد بود. ریاست این جلسه نیز با مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی یا نماینده وی است.

دعوت از طرفین دعوا برای حضور در جلسه رسیدگی امری الزامی است. طرفین می‌توانند شخصاً در جلسه حاضر شوند، نماینده معرفی نمایند یا لایحه ارسال کنند. در مواردی که مرجع رسیدگی‌کننده، حضور شخص خواهان یا خوانده را در جلسه ضروری تشخیص دهد، این موضوع صراحتاً در برگ اخطاریه قید شده و شخص مذکور ملزم به

حضور خواهد بود. عدم حضور خواهان، خواننده یا نمایندگان آنان در جلسه مانعی برای رسیدگی و صدور رأی ایجاد نمی‌کند. با این حال، اگر خواهان در جلسه رسیدگی حاضر نشود و مرجع رسیدگی‌کننده بدون أخذ توضیح از وی نتواند در ماهیت دعوا اتخاذ تصمیم نماید، قرار ابطال دادخواست صادر خواهد شد. مرجع رسیدگی‌کننده مجاز است در صورت عدم حضور هریک از طرفین، تنها برای یک نوبت جلسه رسیدگی را تجدید نماید. مرجع رسیدگی‌کننده موظف است اظهارات طرفین یا نمایندگان آنان را دقیقاً در صورتجلسه درج نموده و آن را به امضاء یا اثر انگشت آنان برساند. در صورت امتناع هریک از طرفین از امضای اظهارات خود، این امر در صورتجلسه قید و به تأیید اعضای حاضر خواهد رسید. صورتجلسه مذکور که شامل اظهارات طرفین و تصمیم متخذه است، باید به امضای اعضای حاضر در جلسه رسیده و به پرونده ضمیمه گردد. در موارد خاص، عین اظهارات طرفین در صورتجلسه نوشته می‌شود. این موارد شامل زمانی است که بیان یکی از طرفین مشتمل بر اقرار باشد، هنگامی که یکی از طرفین بخواهد از اظهارات طرف دیگر استفاده نماید و در صورتی که هیئت به هر دلیلی درج عین عبارت را لازم تشخیص دهد. این رویه صحت و دقت ثبت اظهارات دارای اهمیت حقوقی را تضمین می‌نماید.

۵-۶. تصمیم‌گیری

پس از جلسه رسیدگی، دادگاه تصمیم کتبی خود را صادر می‌کند. این تصمیم ممکن است چند هفته طول بکشد تا صادر شود، بسته به پیچیدگی پرونده. تصمیم دادگاه معمولاً شامل موارد زیر است:

الف) یافته‌های قضائی: بیانیه‌ای واضح از حقایق به دست آمده توسط هیئت دادگاه.
ب) نتایج قانونی: تعیین اینکه آیا اقدامات کارفرما تحت قوانین استخدامی نقض شده است یا خیر.

پ) راه حل‌ها: در صورتی که شکایت پذیرفته شود، دادگاه راه حل‌هایی مانند جبران خسارت مالی، بازگشت به کار یا بازسازی جایگاه شغلی صادر می‌کند.
هیئت‌های حل اختلاف کارگری پس از رسیدگی موظف‌اند در همان جلسه یا حداکثر ظرف یک هفته به اتفاق یا اکثریت مبادرت به صدور رأی کنند. رأی صادره، در

صورتجلسه ثبت می‌شود و بعد از امضای اعضای مرجع به شکل دادنامه درآمده و دادنامه نیز به امضای اعضای مرجع رسیدگی‌کننده می‌رسد. همچنین یک نسخه از دادنامه در پرونده بایگانی شده و نسخ دیگر به طرفین دعوا ابلاغ می‌گردد. شعب دیوان عدالت اداری نیز پس از رسیدگی و تکمیل تحقیقات، ختم رسیدگی را اعلام و ظرف یک هفته مبادرت به انشاء رأی می‌نماید. رأی این مرجع نیز دادنامه است و پس از صدور، ثبت می‌شود. همچنین رونوشت آن ظرف پنج روز برای ابلاغ به طرفین ارسال می‌گردد.

۷-۵. تجدیدنظر

نهاد تجدیدنظر، به‌عنوان حلقه اتصال میان دادخواهی بدوی و تحقق نهایی عدالت، در نظام‌های حقوقی مختلف با حفظ اصول کلان، از چینش‌ها و ظرایف متفاوتی برخوردار است. بررسی تطبیقی سازوکارهای حاکم بر «دادگاه تجدیدنظر استخدامی انگلستان» (EAT) «دیوان عدالت اداری ایران» و «هیئت حل اختلاف» در ایران، گویای این تنوع در عین وفاداری به هدف مشترک تضمین صحت آراست.

۷-۵-۱. ماهیت و دامنه رسیدگی تجدیدنظری

مهم‌ترین نقطه تمایز در همین اصل نهفته است. دادگاه تجدیدنظر استخدامی انگلستان (EAT) به‌صراحت، خود را مرجع «تجدیدنظر ماهوی» می‌داند و نه «رسیدگی حقوقی». رسالت آن صرفاً کشف و اصلاح «خطای حقوقی» در رأی مراجع بدوی^۳ است. این خطا می‌تواند شامل تفسیر نادرست قانون، نقض قواعد آیین دادرسی یا انحراف از اصول دادرسی عادلانه باشد. این مرجع به‌هیچ‌وجه به شواهد یا واقعیت‌های احراز شده در بدو امر نمی‌پردازد.

در مقابل دیوان عدالت اداری ایران و هیئت حل اختلاف، اگرچه خطای حقوقی را مورد توجه قرار می‌دهند؛ اما دامنه صلاحیت خود را به آن محدود نمی‌کنند. این مراجع، علاوه بر کنترل حقوقی، از اختیار «رسیدگی ماهوی» مجدد نیز برخوردارند. شعبه تجدیدنظر دیوان می‌تواند پس از نقض رأی بدوی، خود مبادرت به رسیدگی ماهوی و صدور رأی جدید نماید (ماده ۷۱ قانون دیوان عدالت اداری). هیئت حل اختلاف نیز عموماً در چهارچوب اعتراض عمل می‌کند؛ اما در صورت مشاهده «تخلف بارز از

مقررات آمره قانونی» (ماده ۱۱۰ آیین دادرسی کار)، می‌تواند حتی فراتر از چهارچوب اعتراض نیز وارد رسیدگی شود.

۵-۷-۲. شرایط و ترتیبات شکلی طرح درخواست

در هر سه نظام، التزام به «مهلت» و «تشریفات» خاص، شرط اساسی است. در EAT، مهلت‌ها بسیار محدود و سخت‌گیرانه است: ۱۴ روز برای درخواست «دلایل کتبی رأی» و حداکثر ۴۲ روز پس از آن برای تسلیم «دادخواست تجدیدنظر». تخطی از این مواعد به سقوط حق تجدیدنظر می‌انجامد.

در دیوان عدالت اداری، مهلت اعتراض برای اشخاص مقیم ایران ۲۰ روز و برای اشخاص مقیم خارج دو ماه از تاریخ ابلاغ است. دادخواست می‌بایست روی برگه‌های مخصوص و حاوی جزئیات دقیق از جمله «دلایل و جهات تجدیدنظرخواهی» تنظیم شود. در هیئت حل اختلاف، قانون‌گذار مقرر داشته است که روز ابلاغ و روز اقدام، جزء مهلت محسوب نمی‌شوند و اگر آخرین روز با تعطیل مصادف شود، اعتراض در اولین روز بعدی پذیرفته است. همچنین، هرگونه اختلاف در مورد سپری شدن مهلت، با نظر قاطع هیئت حل اختلاف فیصله می‌یابد.

۵-۷-۳. فرایند و جریان رسیدگی

در EAT، فرایند دارای فیلترهای متعددی است: ابتدا ارزیابی اولیه توسط قاضی ارشد به‌صورت مکتوب برای احراز وجود «مسئله حقوقی»، سپس تشکیل جلسه مقدماتی برای اعطای مجوز و درنهایت رسیدگی ماهوی که صرفاً بر اساس اسناد دلیل جدید است. در دیوان عدالت اداری، پس از ارجاع دادخواست توسط رئیس دیوان، مدیر دفتر و سپس رئیس شعبه، تکمیل‌بودن و رفع نقص آن را بررسی می‌کنند. پس از تبادل لوایح (در اغلب موارد)، رسیدگی ماهوی توسط هیئت قضائی صورت می‌گیرد. در هیئت حل اختلاف، فرایند رسیدگی با تمرکز بر ادله اعتراض و نیز کنترل مقررات آمره در رأی هیئت تشخیص پیش می‌رود.

۵-۷-۴. اختیارات مرجع تجدیدنظر پس از رسیدگی

EAT در صورت احراز خطای حقوقی، معمولاً رأی بدوی را نقض و پرونده را برای

رسیدگی مجدد به یک دادگاه دیگر ارجاع می‌دهد و کم‌تر خود به صدور رأی ماهوی مبادرت می‌کند. شعبه تجدیدنظر دیوان عدالت اداری، اختیارات وسیع‌تری دارد: از تأیید یا نقض رأی بدوی گرفته تا اصلاح اشتباهات صوری (ماده ۷۰ قانون دیوان عدالت اداری) و حتی رسیدگی ماهوی و صدور رأی جایگزین (ماده ۷۱ قانون دیوان عدالت اداری). هیئت حل اختلاف نیز می‌تواند رأی هیئت تشخیص را تأیید یا نقض کند. در موارد خاص، مانند حکم بازگشت به کار، ترتیبات خاصی (مانند تقدیم دادخواست جداگانه برای دریافت غرامت در هیئت تشخیص) پیش‌بینی شده است.

نتیجه‌گیری

مطالعه تطبیقی سازوکارهای تجدیدنظر در دادگاه‌های استخدامی انگلستان (EAT)، دیوان عدالت اداری ایران و هیئت‌های حل اختلاف کارگری، گویای وجود دو رویکرد متمایز در طراحی نهادهای نظارتی است که هریک با حفظ اصالت خود، در پی تحقق عدالت هستند. اگرچه هدف نهایی همه این نهادها، تضمین صحت آرای صادره و صیانت از حقوق اصحاب دعواست؛ اما روش‌ها و فلسفه وجودی آن‌ها تفاوت‌های بنیادینی دارد. در یک سو دادگاه تجدیدنظر استخدامی انگلستان قرار دارد که با رویکردی کاملاً تخصصی و حقوق‌محور، نقش یک ناظر دقیق‌القانون را ایفا می‌کند. تمرکز انحصاری این مرجع بر کشف و اصلاح «خطای حقوقی»، آن را از پرداختن به ارزیابی مجدد واقعیت‌ها و شواهد بازمی‌دارد. وجود پالایش‌های سخت‌گیرانه مانند ارزیابی اولیه توسط قاضی ارشد برای احراز وجود «مسئله حقوقی» و مهلت‌های کوتاه و غیرقابل تمدید، نشان‌دهنده نگرشی است که بر سرعت، کارآمدی و جلوگیری از اطاله دادرسی تأکید دارد. ساختار تشکیلاتی EAT نیز با امکان بهره‌گیری از اعضای غیرحقوقی متخصص، بیانگر اهمیت توجه به جنبه‌های عملی و تخصصی استخدامی است. این رویکرد، مبتنی بر یک تفکیک منطقی وظایف است: «کشف واقعیت» در مرحله بدوی و «کنترل حقوقی» در مرحله تجدیدنظر. در سوی مقابل دیوان عدالت اداری و هیئت‌های حل اختلاف، رویکردی جامع‌تر و اختیارمحور را در پیش گرفته‌اند. این مراجع، خود را تنها به کنترل حقوقی محدود نکرده و با دارابودن اختیار «رسیدگی ماهوی» مجدد، این امکان را دارند تا با نقض رأی بدوی، خود مستقیماً به صدور رأی قطعی مبادرت ورزند. وسعت اختیارات دیوان عدالت اداری

از اصلاح اشتباهات صوری گرفته تا رسیدگی ماهوی کامل و نیز امکان رسیدگی فراتر از چهارچوب اعتراض در هیئت حل اختلاف در صورت مشاهده تخلف از مقررات آمره، نشان‌دهنده فلسفه‌ای است که بر احقاق حق و حل و فصل کامل اختلاف در همان مرحله تجدیدنظر تأکید دارد. این نگرش، هرچند ممکن است تا حدودی به طولانی‌تر شدن فرایند بینجامد؛ اما این مزیت را دارد که با بررسی همه‌جانبه پرونده، امکان رسیدگی به کلیه ابعاد را فراهم می‌سازد.

تفاوت در ساختار تشکیلاتی نیز قابل تأمل است. حضور نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان در ترکیب هیئت‌های حل اختلاف ایران، نشان‌دهنده نگاه مشارکت‌جویانه به حل اختلافات کارگری است که هدف آن دستیابی به توازن و انصاف با در نظر گرفتن دیدگاه‌های همه ذی‌نفعان است. در مقابل ساختار EAT با محوریت قاضی و با امکان مشورت با متخصصان غیرحقوقی بر بی‌طرفی قضائی تکیه دارد.

درنهایت، می‌توان گفت انتخاب هریک از این دو رویکرد تابعی از بستر حقوقی، فرهنگی و تاریخی هر کشور است. نظام حقوقی کامن‌لای انگلستان با پیشینه‌ای قوی در تفکیک قوا و حاکمیت قانون، رویکرد کنترل محض حقوقی را ترجیح داده است. در مقابل نظام حقوقی ایران، با توجه به ضرورت‌های اجتماعی و لزوم حمایت از حقوق مستضعفان، رویکردی اختیارمحور و جامع را برای نهادهای تجدیدنظر خود برگزیده است. ارزیابی برتری هریک از این دو نظام نیازمند سنجش معیارهایی چون «سرعت رسیدگی»، «دقت در اتخاذ تصمیم»، «هزینه دادرسی» و «میزان رضایت اصحاب دعوا» است که خود موضوع پژوهشی جداگانه است. آنچه مسلم است، هر دو نظام در چهارچوب اهداف و ارزش‌های خود، در پی استقرار عدالتی هستند که هم قابل دسترس و هم دقیق باشد.

در جدول زیر مقایسه‌ای کوتاه بین مراجع رسیدگی کننده به اختلافات استخدامی در انگلستان و ایران انجام شده است.

جدول (۱): مقایسه‌ای کوتاه بین مراجع رسیدگی کننده به اختلافات استخدامی در انگلستان و ایران

انگلستان	هیئت‌های حل اختلاف	دیوان عدالت اداری
دارد	دارد	دارد
دارد	ندارد	دارد
می‌باشد	می‌باشد	می‌باشد
می‌باشد	می‌باشد	می‌باشد
دارد	ندارد	دارد
دارد	دارد	ندارد
دارد	ندارد	ندارد
دارد	دارد	ندارد
دارد	ندارد	ندارد
دارد	دارد	دارد
ندارد	ندارد (هزینه جانبی دارد)	دارد

کتابنامه

- امامی، محمد؛ استوارسنگری، کوروش (۱۳۸۸). حقوق اداری، تهران: میزان.
- رستمی، ولی و اصغری، سمیرا (۱۳۹۴). مراجع صالح جهت رسیدگی به شکایات استخدامی در نظام حقوقی ایران (ابهامات و راهکارها). فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، (۴۸)، ۲۷-۴۶.
- صدرالحفاظی، نصرالله (۱۳۷۲). نظارت قضائی بر اعمال دولت در دیوان عدالت اداری. تهران: شهریار.
- عباسی، بیژن (۱۳۸۹). حقوق اداری. تهران: دادگستر.

References

- Abbasi, Bijan (2010). Administrative Law (6th ed.). Tehran: Dadgostar Publishing. (In Persian)
- Emami, Mohammad, & Ostvar-Sangari, Kourosh (2009). Administrative Law (Vol. 1). Tehran: Mizan Publishing. (In Persian)
- Rostami, Vali & Asghari, Samira (2015). Competent Authorities for Addressing Employment Complaints in the Iranian Legal System: Ambiguities and Solutions. Public Law Research Quarterly, (48), 27-46. (In Persian)
- Sadr al-Hefazati, Nasrollah (1993). Judicial Review of Government Actions in the Administrative Justice Court. Tehran: Shahriar Publishing. (In Persian)
- www.gov.uk
- www.gov.wales
- www.gov.scot
- www.acas.org.uk