

## مطالعه انتقادی نظام دادرسی کار ایران؛ با نگاهی به نظام آلمانی

رضا طجرلو\*  
صابر الماسی خانی\*\*

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۰۱

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۸/۰۲

### چکیده

وجود نظام مطلوب دادرسی کار از مهم‌ترین معیارها در تضمین حقوق کارگران است؛ زیرا در صورت بروز اختلاف میان کارگر و کارفرما، حقوق طرفین به ویژه کارگر، به بهترین وجه تضمین می‌شود. متعاقباً، مطالعه نظام‌های دادرسی کشورهای دیگر می‌تواند در کشف نقاط ضعف و قوت نظام داخلی مفید واقع شود. در همین خصوص، یکی از مدرن‌ترین سیستم‌های دادرسی کار، متعلق به کشور آلمان است که ساختار قضایی مستقلی برای دادرسی کار پدید آورده است. لذا، پرسش اصلی نگارنده این است که با مطالعه نظام پیشرفته دادرسی کار آلمان چه انتقادهایی به نظام دادرسی کار ایران وارد می‌شود. این پژوهش که مبتنی بر روش تحلیلی-توصیفی است، با تکیه بر یک اصل روش‌شناسی در حقوق تطبیقی تحت عنوان «کارکردگرایی»، جایگاه، ساختار، صلاحیت و شیوه رسیدگی در سیستم دادرسی کار، دو کشور ایران و آلمان را تحلیل و بررسی نموده است. نتایج پژوهش در سه محور اصلی قضایی‌سازی و استقلال نظام دادرسی کار، تدوین سازوکارهایی سودبخش به منظور صلح و سازش و ایجاد رویه قضایی موثر خلاصه گشته که از ضروریات تحقق نیافته نظام دادرسی کار ایران است و قانون‌گذار باید تمهیداتی بیندیشد.

### کلیدواژه‌گان:

حقوق آلمان، حقوق ایران، دادرسی کار، دادگاه کار، کارکردگرایی.

\* استادیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران

rtajarlou@ut.ac.ir

\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

almasi.saber@yahoo.com

## مقدمه

وجود ساختار دادرسی سامان‌مند و پویا، اهمیت بسیاری در تضمین حقوق افراد جامعه دارد؛ به نحوی که اجرای انصاف و عدالت در گرو داشتن یک سیستم دادرسی پویا و جامع است. پس بایسته است نظام‌های حقوقی در راستای پویایی و تکوین نظام‌های دادرسی خود گام بردارند. حوزه دادرسی کار یکی از حوزه‌هایی است که مشکلات فراوان دارد و نیازمند بازبینی ساختاری و صلاحیتی است. در همین خصوص، می‌توان به عدم حضور قاضی حرفه‌ای در برخی مراجع دادرسی کار، عدم استقلال کامل مراجع، عدم اعمال مناسب مرحله سازش به عنوان الگوی دادرسی کار، اعمال محدودیت در صلاحیت مراجع دادرسی کار و غیره اشاره کرد که دادرسی کار ایران را از وضعیت مطلوب دادرسی کار دور کرده است.<sup>۱</sup>

پویایی و مطلوبیت نظام دادرسی کار اهمیت فراوانی دارد؛ زیرا از سویی، قوانین کار با توجه به اینکه جنبه حمایتی دارد و عمدتاً حقوق متعددی را برای کارگر و تکالیفی گوناگونی را برای کارفرما در نظر گرفته است، به ضرر کارفرماست و هزینه‌های به‌کارگیری نیروی انسانی و تولید را برای کارفرما افزایش می‌دهد. در چنین وضعیتی، انگیزه‌ای برای کارفرما پدید می‌آید تا برای افزایش میزان سود خود حقوق کارگران را تضييع کند.<sup>۲</sup> از سوی دیگر، جمعیت کارگران تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی به ۱۴ میلیون و ۴۰۰ هزار رسیده است<sup>۳</sup> که اگر حقوق آنها تضييع شود و سیستم دادرسی به نحو مطلوبی پاسخگو نباشد، ضرر بزرگی به کشور و اقتصاد وارد خواهد شد. بدون شک، یکی از مهم‌ترین راه‌ها برای رفع کاستی‌ها و نقاط ضعف سیستم دادرسی کار، کمک گرفتن از سیستم‌های موفق دادرسی کار است تا با بهره‌مندی از آنها، به مطلوبیت مورد نظر برسیم. از همین‌رو، کوشش بر این است که در قالب مطالعه تطبیقی، نظام دادرسی کار آلمان

۱. رستمی، ولی و احسان اکبری، **جستاری در آسیب شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران**، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، دوره ۵۰، بهار ۱۳۹۹، شماره ۱، صص ۸۱-۸۸.

۲. امینی، علیرضا و جمشید پژویان، **تحلیل عوامل مؤثر بر تقاضای نیروی کار در کارگاه‌های بزرگ صنعتی ایران**، مجله برنامه ریزی و بودجه، ۱۳۸۱، شماره ۷۸، ص ۸۹.

۳. آدره کل روابط عمومی سازمان تأمین اجتماعی، **جمعیت تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی از مرز ۴۴ میلیون نفر فراتر رفت**، چهارشنبه ۲۴ اردیبهشت ۱۳۹۹، <https://www.tamin.ir/news/item/>، کد مطلب: ۹۹۶۸۰.

بررسی شود تا زمینه‌های لازم برای رفع نواقص و کاستی‌های نظام دادرسی کار ایران فراهم آید. به عبارت دیگر، مقصود اصلی نویسنده در پرسش «با مطالعه و نگرشی بر نظام دادرسی کار آلمان چه انتقاداتی به نظام دادرسی کار ایران وارد است؟» خلاصه می‌شود. البته در نگاه اول شاید حقوق تطبیقی، عمدتاً ماهیت نظری صرف داشته باشد، اما مطالعات تطبیقی در حقوق، جنبهٔ آکادمیک و تئوری صرف ندارد و مستقیماً در عمل بروز می‌یابد؛ چه بسا که تدوین بسیاری از مقررات و قوانین به الهام از نظام‌های حقوقی سایر کشورهاست. به عبارتی روشن‌تر، در نظر لگرانده<sup>۱</sup> یکی از متفکران حقوق تطبیقی، حقوق تطبیقی ابزاری برای معرفی نگرش جدید در حقوق و به تبع ایجاد امکان تغییر در عمل می‌باشد.<sup>۲</sup> به همین دلیل حقوق تطبیقی چیزی فراتر از تئوری صرف است.

این نوشته که مبتنی بر روش تحلیلی-توصیفی است و جمع‌آوری داده‌ها در آن به شیوهٔ کتابخانه‌ای صورت پذیرفته است، بر یک اصل روش‌شناسی در حقوق تطبیقی تحت عنوان «کارکرد گرایی»<sup>۳</sup> استوار است. در تئوری مذکور، خود قواعد و مقررات مدنظر نیستند، بلکه تأثیر و کارایی قواعد در نظام حقوقی مقصد اهمیت دارند.<sup>۴</sup> به عبارتی، این روش متفاوت از رویکرد قیاسی صرف<sup>۵</sup> است که بر میانی و ساختار نظری نظام حقوقی تأکید می‌کند. در رویکرد کارکردگرایی بر نتایج مثبت نگریده می‌شود و تحلیل‌ها به منظور بهبود نظام حقوقی مقصد است.<sup>۶</sup> البته انتقادهایی به این تئوری وارد است. برای مثال، گفته شده که «تئوری کارکردگرایی غیر محتمل است»؛ زیرا تمامی روش‌های مختلف تطبیق و قیاس در ماهیت خود حاوی

1. Legrand

2. Samuel, Gefforey (2014), *An Introduction to Comparative Law Theory and Method*, Hart publishing, p 141.

۳. (Functionality) قابل ذکر است که کارکردگرایی در حقوق تطبیقی متصف به اوصافی بدین شرح است: «۱- کارکردگرایی بر واقعیت مبتنی است. لذا در خود قواعد نمی‌اندیشد و بر تأثیر قواعد در نظام حقوقی مقصد توجه دارد. ۲- این متد، رویکرد عملی و نظری را ادغام می‌کند و به تمام ابعاد حقوقی نظام مقصد اعم از مقررات، رویه قضایی و عرف توجه می‌نماید؛ بدان دلیل که در مقصد موثر افتد. ۳- متد مزبور در بسیاری از اوقات یافته‌ها را داوری ارزشی می‌کند تا کارکرد آن برای نظام مقصد مشخص گردد.» (Michaels, Ibid, p 342).

4. Zweigert, K, and Kötz, H (1998) *An Introduction to Comparative Law* (Oxford, 3rd edn; trans Weir, p 34.

5. Analogical approach

6. Michaels, R (2006) 'The Functional Method of Comparative Law', in *Reimann and Zimmermann* (2006), p 339.

کارکردگرایی اند،<sup>۱</sup> اما با این حال، روش کارکردگرایی با تأکید بر کارکرد و قابل استفاده بودن تحلیل در نظام حقوقی مقصد، یکی از پرکاربردترین روش‌ها در مطالعات حقوق تطبیقی است.<sup>۲</sup> همان‌طور که اشاره شد، نظام دادرسی کار آلمان مبنای تحلیل و واکاوی کاستی‌های نظام دادرسی کار ایران است. البته حقوق آلمان تابع حقوق کار اتحادیه اروپا است و بالتبع، از قوانین کار اتحادیه نیز پیروی می‌کند. اما در این نوشته، صرفاً حقوق کار در خود آلمان مورد توجه است. نوشته حاضر به چهار بخش تقسیم می‌شود که با بررسی جایگاه دادرسی کار، ساختار مراجع دادرسی کار، صلاحیت مراجع دادرسی کار و انحاء رسیدگی به اختلافات کار در آلمان، وضعیت نظام دادرسی کار در ایران را تحلیل می‌کند.

### ۱. جایگاه دادرسی کار

جمهوری آلمان، دولتی فدرال و اجتماعی است که از ۱۶ ایالت تشکیل یافته است و هر ایالت قانون اساسی مخصوص به خود را دارد. البته در رأس این قوانین، قانون اساسی فدرال قرار دارد. به موجب قانون اساسی فدرال، قدرت قضایی توسط دادگاه قانون اساسی فدرال، دادگاه‌های فدرال و دادگاه‌های ایالتی، اعمال می‌شود.<sup>۳</sup> افزون بر این، به موجب قانون اساسی، قدرت قضایی به پنج حوزه کاملاً مستقل تقسیم شده است که شأن و صلاحیت مساوی دارند. حوزه‌های صلاحیتی مذکور عبارت‌اند از: دادرسی عادی، دادرسی اداری، دادرسی مالی، دادرسی عدالت اجتماعی و دادرسی کار.<sup>۴</sup> هر کدام از حوزه‌های دادرسی، مستقل‌اند و سلسله مراتب دارند. برای مثال، دادرسی اداری در سه مرتبه تحقق می‌یابد: رسیدگی مقدماتی، رسیدگی ایالتی و رسیدگی فدرال. این ترتیب در هر پنج حوزه دادرسی، از جمله نظام دادرسی کار که موضوع بحث حاضر است، وجود دارد. در همین راستا، قانون بنیادین به کلیات اشاره کرده و قواعد عمده دادرسی کار به موجب قانون دادگاه کار<sup>۵</sup> ایجاد شده است که تصویب آن به سال ۱۹۲۶ برمی‌گردد. اما قانون

1. Michaels, Ibid, p 341.

۲. البته کارگرایی در حقوق تطبیقی می‌تواند انواع مختلفی داشته باشد. نک:

Michaels, Ibid, pp 342-45.

3. Grundgesetz, 92 Art.

4. Grundgesetz, 95 .Art.

5. Arbeitsgerichtsgesetz

اجرائی فعلی، قانونی است که در سال ۱۹۵۳ به تصویب رسید و در سال ۱۹۷۳ قانون مذکور اصلاح شد.<sup>۱</sup> به موجب قانون مذکور، دادرسی کار در سه مرتبه تحقق می‌یابد: مرحله اول که اصطلاحاً درجه اول یا بدوی نامیده می‌شود، توسط دادگاه کار<sup>۲</sup> تحقق می‌پذیرد، مرحله دوم که به نوعی درجه دوم یا تجدید نظر است توسط دادگاه ایالتی کار<sup>۳</sup> تحقق می‌یابد و نهایتاً مرحله سوم هم توسط دادگاه کار فدرال<sup>۴</sup> محقق می‌شود.<sup>۵</sup>

به جز انگلستان، اکثر کشورهای اروپایی همچون آلمان، دادگاه کار مستقل دارند که یک مرجع مستقل شناخته می‌شود.<sup>۶</sup> اما نکته مهمی که در مورد آلمان وجود دارد، این است که قانون‌گذار آلمان با بیان استقلال دادرسی کار در قانون اساسی، جایگاه ویژه و کاملاً مستقلی برای دادرسی کار قائل شده است؛<sup>۷</sup> به گونه‌ای که آن را همپای سایر حوزه‌های دادرسی می‌داند. به عبارتی دیگر، مراجع دادرسی کار در آلمان یکی از حوزه‌های دستگاه قضای آلمان و موسوم به عنوان *Gericht* یا دادگاه هستند و ماهیت کاملاً قضایی دارند.

برخلاف آلمان، مراجع دادرسی کار در ایران جایگاه مستقل قضایی ندارد و به لحاظ ساختاری در درون قوه مجریه تشکیل می‌شوند و بخشی از وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی هستند.<sup>۸</sup> در ایران دادگاه کار در قوانین کار پیش‌بینی نگشته است و در لایحه قانون کاری که در سال ۱۳۶۴ به مجلس ارائه شد، دادگاه کار پیش‌بینی گردید، اما مجمع تشخیص مصلحت نظام مورد دادگاه کار را حذف کرد.<sup>۹</sup>

1. Veranken, Martin (2009), *Death of labour law? Comparative perspectives*, Melbourne, Melbourne University Press, p 112.

2. Arbeitsgerichte

3. Landesarbeitsgerichte

4. Bundesarbeitsgericht

5. Federal labour court, *the president of federal labour court*, (2014), p 8.

۶. ابدی، سعید رضا و حامد ادیبیان، *مطالعه تطبیقی در ساختار و نظام دادرسی کار در ایران و برخی کشورهای اروپایی*، مجله حقوق تطبیقی، دوره ۷، پاییز و زمستان ۱۳۹۵، شماره ۲، صص ۳۸۵-۴۰۳.

7. Kirchner, Jens (2010) *Key Aspects of German Employment and Labour Law*, Springer-Verlag Berlin Heidelberg, p 315.

۸. برای نظر مخالف نک: قبادی، حسین، *آیین دادرسی کار*، تهران: جنگل، ۱۳۹۴، ص ۳۹.

۹. همدانی، علی‌الله، *آیین دادرسی مراجع حل اختلاف کار*، موسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ دوم، ۱۳۸۱، ص ۲۸.

مراجع دادرسی کار در ایران برخلاف آلمان که ماهیت قضایی دارند، در زمره مراجع شبه قضایی اند و مراجع اختصاصی اداری تلقی می‌شوند. همان‌طور که گفته شد، این مراجع در بطن قوه مجریه تشکیل می‌شوند و «این خصوصیت مراجع اختصاصی اداری (وابستگی تشکیلاتی و سازمانی به دستگاه‌های اجرایی و سازمان‌های حرفه‌ای)، می‌تواند ناقض استقلال آنها باشد»<sup>۱</sup>. به نظر، انتقادی جدی به جایگاه مراجع کار وارد است؛ زیرا مراجع کار به دعوی بین کارگر و کارفرما که هر دو جزء افراد حقوق خصوصی اند، رسیدگی می‌کنند و می‌بایست ماهیتی قضایی می‌داشتند نه شبه قضایی؛ چنانچه در آلمان یا بسیاری از کشورهای اروپایی ساختاری قضایی دارند. عدم توجه به تخصصی‌سازی قضایی تبعاتی در عدم تحقق اصول دادرسی کار دارد که در جای‌جای این نوشته تحلیل شده است.

به طور کلی، نظام دادرسی کار در آلمان جایگاه کاملاً مستقلی دارد؛ به نحوی که اصل تخصصی‌سازی دادرسی کار، اصل توافقی بودن و همچنین اصول دیگری همچون سرعت و تشریفات کم، بهتر برآورده می‌شود؛ زیرا با وجود دادگاه‌های کار در نظام قضایی، اولاً وابستگی تشکیلاتی مراجع دادرسی کار به قوه مجریه برطرف می‌شود، دوماً با ایجاد مرجع تخصصی که ماهیت قضایی داشته باشد، حقوق کارگران و کارفرمایان بهتر تأمین می‌شود. اما متأسفانه دادرسی کار ایران از این مزیت محروم است. برای مثال، به موجب نظریه مشورتی شماره ۸/۳۸۳۹ مورخ ۱۳۸۸/۶/۲۴ و نظریه مشورتی شماره ۷/۹۳/۶۲۵ مورخ ۱۳۹۳/۳/۲۰ اداره کل حقوقی قوه قضائیه، مراجع دادرسی کار نه امکان صدور قرار تأمین خواسته را دارند و نه صلاحیت رسیدگی به دعاوی طاری، نظیر دعاوی ورود یا جلب ثالث. لذا اشخاص ذی‌نفع بایست به دادگاه‌های عمومی مراجعه کنند. با این وضعیت، علاوه بر اینکه اصل تخصصی‌سازی به نحو مطلوب محقق نمی‌شود، اصل سرعت و اصل تشریفات کم هم رعایت نمی‌شود. در نتیجه، دادرسی کار در بسیاری از زمینه‌ها مطلوبیت خود را از دست می‌دهد. همچنین قابل ذکر است که دلیل صلاحیت متزلزل دادرسی کار، تعارض صلاحیت مراجع حل اختلاف کار با دیگر مراجع است که پدیده‌ای متداول شده است. به عنوان مثال، می‌توان به تعارض صلاحیت‌های

۱. رستمی، ولی، مسلم آقایی طوق و حسن لطفی، *دادرسی اداری در مراجع اختصاصی اداری*، تهران: گرایش، چاپ اول، ۱۳۸۸، ص ۵۹.

هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع قانون کار با کمیته بررسی سوابق بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی اشاره کرد.<sup>۱</sup>

## ۲. ساختار مراجع دادرسی کار

به موجب قانون دادگاه کار آلمان، دادرسی کار در آلمان همچون سایر حوزه‌های دادرسی از سلسله مراتب برخوردار است.<sup>۲</sup> بدین معنا که سه مرتبه دادرسی وجود دارد: دادگاه بدوی که دادگاه مرحله اول است، در اکثر حوزه‌های قضایی کشور آلمان و بر پایه اصل سه‌جانبه‌گرایی و اصل تخصص که یکی از اصول مهم در حقوق کار است، تشکیل می‌یابد. اصل تخصص، هم ناظر است بر مرجع تخصصی رسیدگی‌کننده به دعاوی کار و هم بر حرفه‌ای بودن دادرس کار. با توجه به این اصل، عضو بی‌طرف که مقاوم قضاوت را دارد، بایست از میان قضاتی که توسط سیستم جذب قضات آلمان برگزیده می‌شوند، انتخاب شود و نیز برای تمام عمر قضاوت خود، دادرسی کار انجام دهد.<sup>۳</sup> بند تمام عمر قضاوت، در حقوق کار آلمان اهمیت بسیاری دارد؛ زیرا اصل تخصصی‌سازی را بیش از پیش تأمین می‌کند و بدان موجب، اصول دیگر دادرسی کار، نظیر اصل سرعت، بهتر برآورده می‌شود. در کنار عضو بی‌طرف که قاضی دادگاه کار نامیده می‌شود، نمایندگان برگزیده کارگری و کارفرمایی قرار دارند که تحت شرایط خاصی برگزیده می‌شوند. در دادگاه کار، هر سه عضو از حق برابر برخوردارند؛ به نحوی که آرای دو طرف دیگر می‌تواند رأی قاضی کار را بی‌اعتبار سازد.<sup>۴</sup>

۱. نعیمی، عمران و همکاران، *قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوق کنونی*، تهران: جنگل، چاپ سوم، ۱۳۹۲. مطابق ماده ۱۴۸ قانون کار، کارفرمایان مکلف‌اند براساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه کردن کارگران واحد خود اقدام کنند و بر اساس ماده ۱۵۷ قانون کار هم، رسیدگی به هرگونه اختلاف فردی بین کارگر و کارفرما در صلاحیت هیئت تشخیص و حل اختلاف کار است. اما با وجود این، طبق ماده ۴۲ قانون تأمین اجتماعی و رأی وحدت رویه شماره ۱۳۹۰/۲/۲-۷۲۰ هیئت عمومی دیوان عالی کشور، رسیدگی به ادعاهای مربوط به حق بیمه کارگران در صلاحیت سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد (عبادینا، وحید رسول، *نکات کلیدی در مسائل کار و تأمین اجتماعی*، تهران: جنگل، ۱۳۹۴، صص ۲۱-۲۲).

2. Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG), Teil 1.

3. ArbGG, Teil 16(2) und 35(2).

4. ArbGG, Teil 16(2) und 35(2).

از آرای صادره دادگاه بدوی می‌توان به دادگاه تجدید نظر ایالتی شکایت کرد که طرفین می‌توانند در دادگاه ایالتی کار نیز ادله جدیدی ارائه دهند.<sup>۱</sup> دادگاه مرحله سوم و نهایی، دادگاه فدرال کار است که متشکل از سه قاضی و دو نماینده از سوی کارگران و کارفرمایان است. دادگاه فدرال کار، رسیدگی فرجامی می‌کند؛ بدین معنا که آرای دادگاه فدرال قطعی است، مگر اینکه از نقطه نظر قانونی رأی دادگاه فدرال مخالف قانون اساسی باشد که شاکی می‌تواند به دادگاه اساسی فدرال شکایت کند.<sup>۲</sup> دادگاه فدرال متشکل از کارگروه‌هایی است که اصطلاحاً سنا نامیده می‌شود. همین کارگروه‌ها در مورد دادگاه‌های پایین‌تر هم وجود دارد که chambers یا شعبات نامیده می‌شود. هر کدام از سناها در دادگاه فدرال، به پرونده‌هایی با موضوع خاص رسیدگی می‌کنند. هیئت رئیسه دادگاه فدرال، وظیفه تخصیص وظایف و مسئولیت به هر کدام از سناها را بر عهده دارد. برای مثال، سنای شماره دو به موضوعات مربوط به پایان روابط کار همچون اخراج، بازخرید خدمت و دعاوی مربوط به تدوام ارتباط کار رسیدگی می‌کند.<sup>۳</sup>

وجود سناها در دادگاه فدرال ماهیت فراتخصصی پیدا می‌کند؛ به این معنا که علاوه بر تخصصی ساختن دادرسی کار، موضوعات دادرسی کار هم تخصصی می‌شوند. با چنین وضعیتی اهداف و اصول دادرسی کار به مانند اصل سرعت و اصل تشریفات کم به بهترین شکل بر آورده می‌شود.

شکایت از آرای دادگاه تجدید نظر به دادگاه فدرال در دو حالت بروز و ظهور می‌یابد: حالت اول شکایتی است که از آرای دادگاه ایالتی صورت می‌پذیرد. در مورد امکان طرح شکایت از آرای دادگاه ایالتی به دادگاه فدرال کار نکته‌ای وجود دارد و آن اینکه برخلاف دادگاه‌های بدوی و ایالتی، دادگاه فدرال شکایات را به صورت شکلی و فقط از جانب مطابقت داشتن با قوانین، مورد رسیدگی قرار می‌دهند و به عبارتی، رسیدگی ماهوی انجام نمی‌دهند. به طور کلی می‌توان از آرا به لحاظ انطباق داشتن با قوانین شکایت کرد و شکایاتی که ناظر بر یافته‌ها و مآل‌ها باشد، مسموع نیست. حالت دوم شکایتی است که در مورد صدور قرار رد دعوا از سوی دادگاه ایالتی مطرح می‌شود؛ با این شرح که اگر دادگاه ایالتی شکایت را مسموع نداند، می‌توان به دادگاه فدرال شکایت کرد.<sup>۴</sup>

1. ArbGG, Teil. 8(2).

2. ArbGG, Teil 8(2).

3. Federal labour court, p 29.

4. ArbGG, Teil. 8(3).



در حقوق ایران هم با تصویب قانون کار، هیئت تشخیص و هیئت حل اختلاف مراجع تخصصی دادرسی کار تلقی گشتند. مطابق مواد ۱۵۸ و ۱۶۰ قانون کار، ترکیب هیئت تشخیص و هیئت حل اختلاف مبتنی بر اصل سه‌جانبگی است که در هیئت نخست، هر یک از سه رکن کارگر، کارفرما و دولت یک نماینده و در هیئت دوم هم، هر یک سه نماینده دارند. عضو بی‌طرف در حقوق ایران نماینده دولت محسوب می‌شود و از قاضی در رسیدگی‌ها استفاده نمی‌گردد.

با بررسی ساختار دادرسی کار در آلمان، می‌توان نکاتی را در خصوص دادرسی کار ایران بیان داشت:

– در تمامی مراتب دادرسی کار در آلمان، قاضی کار حضور دارد که برای تمام عمر انتخاب می‌شود و از دخالت‌های سیاسی و تشکیلاتی مصون است و با توجه به آنکه برای تمام عمر انتخاب می‌گردد، اصل تخصص و سرعت به بهترین شکل برآورده می‌شود؛ درحالی که در ایران قاضی حرفه‌ای به معنای واقعی کلمه در هیچ کدام از مراحل حضور ندارد؛ زیرا طبق مواد ۶ و ۷ آیین‌نامه دادرسی کار ایران، عضو بی‌طرف در دادرسی کار ایران، نماینده وزارت کار است که باید ترجیحاً کارشناسی حقوق داشته باشد و الزامی به داشتن تحصیلات حقوقی نیست. حضور نداشتن قاضی حرفه‌ای در هیئت تشخیص با ماهیت ترافعی دادرسی کار به هیچ وجه همسو نیست و همواره مورد انتقاد بسیاری از حقوقدانان واقع شده است.<sup>۱</sup> همچنین در مرحله حل اختلاف حضور یک مقام قضایی در میان سه نماینده دولت مثبت به نظر می‌رسد، اما بسیار ناکافی است و غرض تخصصی‌سازی حقوق کار را برآورده نمی‌سازد. به طور کلی، در نظام دادرسی کار ایران، به معنای واقعی کلمه نه قاضی حرفه‌ای وجود دارد، نه قاضی متخصص.

– وجود دادگاه فدرال در آلمان به عنوان مرجع تخصصی فرجام‌خواهی اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا علاوه بر اینکه حقوق کارگران به بهترین شکل تأمین می‌شود و به غرض حمایتی بودن حقوق کار نزدیک است، میزان سرعت و دقت را در دادرسی به شدت افزایش می‌دهد. برای مثال، همان‌طور که گفته شد، در ساختار دادگاه فدرال، سناهایی به وجود آمده‌اند که هر کدام به موضوعات خاصی رسیدگی می‌کنند. برای نمونه در سال ۲۰۱۳، به طور میانگین مدت زمان رسیدگی به همه پرونده‌ها در دادگاه کار فدرال، حدود هشت

۱. ابدی، سعید رضا و حامد ادربیسیان، پیشین، ص ۳۹۹.

ماه بوده است.<sup>۱</sup> اما در نظام دادرسی ایران، چون ماهیت دادرسی کار به مانند دادرسی اداری و مالی، ماهیت شبه قضایی دارد و دارای شخصیت مستقل قضایی نیست، مرحله فرجام‌خواهی در دیوان عدالت اداری، صورت می‌پذیرد که با اصول دادرسی کار همچون رسیدگی ساده و کم تشریفات و مشارکت طرفین رابطه در تشکیل مراجع،<sup>۲</sup> معارض است؛ زیرا رسیدگی در دیوان عدالت اداری متضمن تشریفات بسیار و با کندی همراه است. علاوه بر این، رسیدگی در دیوان عدالت اداری، با اصول دادرسی منصفانه<sup>۳</sup> و اصل تنازع دعوا مخالف است؛ زیرا طرفین امکان حضور در محکمه و دفاع از خود را ندارند و صرفاً شاکی یا فرجام‌خواه فرصت ارائه دلایل و مدارک را دارد.

— یکی از مسائلی که راجع به استقلال اعضا و همچنین تخصصی‌سازی مطرح می‌شود، در خصوص مدت دوره قضاوت دادرسین کار است. در کشور آلمان قضات برای کل عمر انتخاب می‌گردند، در حالی که در ایران این مدت طبق ماده ۱۶۰ قانون کار، برای اعضای هیئت اختلاف دو سال و طبق آیین‌نامه انتخاب اعضای هیئت‌های تشخیص برای اعضای هیئت‌های تشخیص نیز دو سال است. دوره دادرسی عضو بی‌طرف اهمیت بسیاری در افزایش دقت و سرعت دادرسی دارد؛ زیرا علاوه بر تأمین استقلال قضات، اصل تخصصی‌سازی را تأمین می‌کند.

### ۳. صلاحیت مراجع دادرسی کار

به موجب قانون دادگاه کار آلمان، دادگاه‌های کار هم به دعوی فردی رسیدگی می‌کنند و هم به دعوی جمعی. مواد ۳۰۲ و ۳۰۳ قانون مذکور به حدود صلاحیت دادگاه کار می‌پردازد که سعی شده است به خلاصه‌ای از آن اشاره گردد.

در نظام حقوق کار آلمان، شکایت کارگر و کارفرما می‌تواند بر مبنای مختلفی طرح شود که این مبنای عبارت‌اند از: الف- قرارداد کاری که بین کارگر و کارفرما با موضوعیت کار و رابطه کار منعقد می‌شود؛ ب- قوانین و مقرراتی است که توسط قوه تقنینی یا دیگر مراجع صلاحیت‌دار به

1. Federal labour court, p 29.

۲. عراقی، عزت الله، *حقوق کار*، جلد ۲، تهران: سمت، چاپ هجدهم، ۱۳۹۵، ص ۳۶۵.

3. procedural fairness

تصویب رسیده است؛ ج- موافقت‌نامه‌های جمعی؛<sup>۱</sup> د- موافقت‌نامه‌های مربوط به محل کار.<sup>۲</sup> علاوه بر این چهار مورد به موجب رویه قضایی، طرح دعوی در دادگاه‌های حقوق کار می‌تواند بر مبنای قانون اساسی کار<sup>۳</sup> باشد.<sup>۴</sup>

دادگاه‌های کار به دعاوی حقوقی (نه دعاوی کیفری که در صلاحیت دادگاه‌های عمومی است) بین کارگر و کارفرما رسیدگی می‌کنند که: ۱. ناشی از روابط کار باشند؛ ۲. مربوط به وجود یا عدم وجود رابطه کار باشد؛ ۳. ناشی از مذاکرات بین کارگر و کارفرما در خصوص رابطه کار و آثار آن رابطه باشد؛ ۴. ناشی از مسئولیت مدنی باشد؛ بدین معنا که رفتار زیان‌بار و تقصیر در خصوص رابطه کار بین کارگر و کارفرما به وجود آمده باشد؛ ۵. ناشی از اختلاف در اسناد و مدارک کار<sup>۵</sup> باشد.<sup>۶</sup> علاوه بر موارد مذکور، در دو مورد دیگر هم دادگاه‌های کار صلاحیت رسیدگی دارند: اول آنکه اگر بین دعوای مطروحه در دادگاه غیر و دعوای مطروحه در دادگاه کار ربط قانونی یا اقتصادی وجود داشته باشد، به هر دو دعوی در دادگاه کار رسیدگی می‌شود. دوم هم اگر در حوزه کار دعوایی مطرح شود که جزء موارد فوق نباشد و دادگاه دیگری صلاحیت تخصصی رسیدگی نداشته باشد، دادگاه‌های کار صالح هستند.<sup>۷</sup>

مضاف بر دعاوی فردی، صلاحیت دادرسی کار در آلمان به دعاوی جمعی کار نیز سرایت پیدا می‌کند. دعاوی جمعی بین کارگران و کارفرمایان یا بین کارگران و کارفرما رخ می‌دهد که هم می‌تواند به موجب قوانین باشد، هم به موجب توافق‌نامه‌های جمعی که منعقد شده است. رسیدگی به دعاوی ناشی از موافقت‌نامه‌های جمعی می‌تواند ناشی از نتیجه، اعتبار و محدوده اجرای قرارداد جمعی نیز باشد. علاوه بر اینها، دادگاه‌های کار صلاحیت رسیدگی به دعاوی میان کارفرمایان و نمایندگان منتخب کارگران در موضوع هم‌فرمانی (مشارکت کارگران در مدیریت

1. see Tarifvertragsgesetz (Collective Agreements Act: CAA) 1969, sec. 2(1).  
 2. see Betriebsverfassungsgesetz (Works Constitution Act: WCA) 2001, sec. 77(1).  
 3. Betriebsverfassungsgesetz  
 4. Ebisui, Minawa & Sean Cooney and Colin Fenwick, (2016), *Resolving individual labour disputes: A comparative overview*; International Labour Office. - Geneva: ILO, p 139.  
 5. über Arbeitspapiere  
 6. ArbGG, Teil 2(1).  
 7. ArbGG, Teil 2(3).

کارخانه) را نیز دارا هستند. به موجب قانون، کمیته‌های کارگران حق مشارکت در شرکت‌ها را دارند و می‌توانند در مدیریت کارخانه مشارکت بورزند.<sup>۱</sup>

در حقوق ایران، مطابق ماده ۹ آیین دادرسی کار، «رسیدگی به دعوای کار مشمول قانون کار در صلاحیت مراجع حل اختلاف کار می‌باشد». صلاحیت مراجع دادرسی کار در ایران، بر مبنای مواد ۱۴۳، ۱۴۲ و ۱۵۷ قانون کار نسبت به دعوای فردی و جمعی از یکدیگر تفکیک شده‌اند. اما در واقع، قانون‌گذار میان دعوای فردی و جمعی تمایزی قائل نشده است. در ماده ۱۵۷ قانون کار راجع به دعوای فردی، مقرر می‌دارد: «هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات قانون کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد..... در صورت عدم سازش از طریق هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حلوفصل خواهد شد». پس اختلافات بین کارفرما و کارگر یا کارآموز به ترتیب از طریق سازش و در صورت عدم سازش از طریق هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف رسیدگی می‌گردد. البته رسیدگی به دعوای یادشده در صورتی است که اختلافات ناشی از اجرای قانون کار و سایر مقررات مذکور در ماده ۱۵۷ قانون کار باشد.<sup>۲</sup> ماده ۱۴۲ به اختلافات جمعی اشاره دارد و مقرر می‌دارد: «در صورتی که اختلاف نظر در مواد مختلف این قانون و یا پیمان‌های قبلی و یا هریک از موضوعات مورد درخواست هریک از طرفین اختلاف و یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام می‌نماید».

تنها تفاوتی که قانون‌گذار میان اختلافات فردی و جمعی قائل گشته است، مربوط به زمانی است که رأی هیئت حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود که به نظر می‌رسد در این مورد، اختلافات ابعاد جدی‌تری به خود گرفته و بیم بی‌نظمی می‌رود.<sup>۳</sup> در همین راستا، مطابق ماده ۱۴۳، اگر پیشنهادات هیئت حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود، رئیس اداره کار و امور اجتماعی مسئله را به وزارت کار و امور اجتماعی جهت اتخاذ تصمیم گزارش می‌دهد.

1. Federal labour court, Ibid, p 4.

۲. رستمی، ولی و احسان اکبری، پیشین، ص ۸۹.

۳. ابدی، سعید رضا و حامد ادریسیان، پیشین، ص ۳۹۹.

به طور کلی، با بررسی صلاحیت دادرسی کار در آلمان، نکات مهمی در خصوص دادرسی کار در ایران مطرح می‌شود:

- یکی از اصول مهم دادرسی کار، عام و فراگیر بودن است. به موجب این اصل، صلاحیت مراجع دادرسی کار علاوه بر دعاوی کارگر و کارفرما، شامل قراردادهای کارمندان غیررسمی دولت و دعاوی مربوط به مسئولیت دولت در مسائلی نظیر برخورد با اعتصابات هم می‌شود<sup>۱</sup> و صلاحیت دادگاه‌های کار در آلمان هم در ارتباط با دعاوی کار صلاحیتی عام و گسترده است.<sup>۲</sup> حوزه صلاحیت دادگاه‌های کار در آلمان، علاوه بر دعاوی کارگر و کارفرما، دعاوی بین کارگر و کارفرمای بخش عمومی را هم شامل می‌شود. استقلال و عام‌الشمول بودن صلاحیت دادگاه‌های کار در آلمان، از قانون اساسی نشئت می‌گیرد که دادرسی کار را یکی از حوزه‌های کاملاً مستقل دادرسی تلقی کرده و بر عدم محدودیت حوزه‌های دادرسی کار که یکی از آنها دادرسی کار است، اصرار می‌ورزد. علاوه بر این، قوانین عادی مثل قانون دادگاه‌های کار نیز بر عام‌الشمول صلاحیت دادرسی تأکید می‌ورزد.

بر اصل عام و فراگیر بودن دادرسی کار در نظام حقوقی ایران انتقاداتی جدی وارد است؛ زیرا نظام دادرسی کار با محدودیت صلاحیت مواجه است. در همین خصوص می‌توان به برخی قوانین، آرای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری و نظریات اداره کل حقوقی قوه قضائیه اشاره کرد. برای مثال، در ماده ۱۶ قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۴، امور مربوط به شرایط کار و مراجع حل اختلاف بر اساس مقررات قانون مذکور خواهد بود و از شمول قانون کار خارج است. همچنین می‌توان به آرای هیئت عمومی در خصوص عدم صلاحیت مراجع کار اشاره کرد. برای نمونه دادنامه‌های شماره ۱۴۳ و ۳۳۶، شعب دیوان را مرجع صالح برای رسیدگی به شکایات کارکنان دارای قرارداد کار معین اعلام کرده‌اند.<sup>۳</sup>

۱. سوپپو، آلن، *حقوق کار*، ترجمه حسن مرادزاده و زهرا السادات نوابزاده شهر بابکی، تهران: شهر دانش، چاپ اول، ۱۳۹۰، صص ۶۴-۶۵.

2. Federal Labour Court, 26 Mar. 1992, Case 2 AZR 443/91 .

۳. رستمی و اکبری، پیشین، ص ۸۸ همچنین می‌توان به «آیین نامه استخدام هیئت علمی و تعرفه حقوق و مزایا و مقررات استخدامی و تعرفه حقوق و دستمزد کارکنان اداری دانشگاه آزاد مصوب ۱۳۷۱/۱/۲۵» و «لایحه قانونی عدم شمول مقررات قانون کار درباره کارکنان نهادهای انقلابی مصوب ۱۳۵۹/۴/۱۳» اشاره کرد که حدود صلاحیت دادگاه‌های کار را محدود کرده و مخالف اصل جامعیت صلاحیت مراجع دادرسی کار می‌باشد.

- صلاحیت دادگاه‌های کار منحصر به فرد و تخصصی است. منحصر به فرد بودن دادرسی کار در آلمان دو معنا دارد: از جهتی، طرفین رابطه کار نمی‌توانند با توافق شخصی بین خود، مرجعی به جز دادگاه‌های کار را مرجع صالح رسیدگی به دعاوی خودشان قرار دهند و باید دعاوی خود را در دادگاه کار مطرح سازند.<sup>۱</sup> از جهتی دیگر، نباید بین صلاحیت دادگاه‌های کار و سایر مراجع دادرسی، اختلاف و تعارض روی دهد. درحالی که در نظام دادرسی ایران گاه بین مراجع حل اختلاف و صلاحیت مراجع دیگر تعارض ایجاد می‌شود. یکی از موارد مشخص، تعارض بین صلاحیت هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع قانون کار و کمیته بررسی سوابق بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی بود<sup>۲</sup> که منجر به صدور دستورالعمل اداری موضوع ماده ۱۴۸ قانون کار توسط وزیر تعاون و کار و رفاه اجتماعی و همچنین دادنامه‌های هیئت عمومی دیوان در ایجاد الزام برای سازمان اجتماعی نسبت به اجرای آرای مراجع دادرسی کار شد.<sup>۳</sup>
- صلاحیت دادگاه‌های کار آلمان در دعاوی فردی و جمعی از هم تفکیک شده است؛ به نحوی که صلاحیت دادگاه‌های کار، در رسیدگی به دعاوی جمعی به نحو ویژه‌ای صورت می‌پذیرد و بر هر یک سازوکار مستقلی حاکم است. برای مثال، نحوه رسیدگی به دعاوی جمعی، بیشتر تفتیشی است تا ترافعی<sup>۴</sup> و قانونی در زمینه نحوه رسیدگی به دعاوی جمعی ناشی از اعتصابات کارگری به تصویب نرسیده است و بر اساس رویه قضایی عمل می‌شود.<sup>۵</sup> اما تفکیکی که در نظام دادرسی کار ایران میان دعاوی جمعی و فردی برقرار شده، به واقعیت دعاوی جمعی کار بی‌توجه مانده است و صرفاً یک تفکیک مطلق است؛ زیرا اختلافات جمعی به ندرت ماهیت حقوقی پیدا می‌کنند و عمدتاً ماهیت صنفی و

1. Ebisui, Minawa & Sean Cooney and Colin Fenwick, Ibid, p 137.

۲. نعیمی، عمران و همکاران، پیشین، صص ۱۵۳-۱۶۶.

۳. معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، *مجموعه موضوعی آرای وحدت رویه هیات عمومی دیوان عدالت اداری در حوزه کار، بیمه و تأمین اجتماعی (۱۳۹۶-۱۳۶۱)*، مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضاییه ۱۳۹۷، ص ۱۰۳. در همین باره، دادنامه‌های شماره ۳۰-۲۹ مورخ ۱۳۸۶/۱/۲۶ و شماره ۸۵۳ مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۱ هیئت عمومی دیوان عدالت قابل ذکر است که برای تأمین اجتماعی ایجاد الزام کردند.

4. Federal labour court, Ibid, p 9.

5. Ibid.

اقتصادی دارند و حتی در بسیاری از موارد ابعاد سیاسی دارد.<sup>۱</sup> همچنین در بسیاری از موارد، اختلافات جمعی مبتنی بر پیمان‌های دسته‌جمعی است و به منظور مذاکره برای کسب امتیازات بیشتر صورت می‌گیرد. لذا ماهیتی متمایز از دعاوی فردی دارند. به همین دلیل، بایست نحوه رسیدگی به دعاوی و ترتیب رسیدگی متفاوت باشد، اما قانون‌گذار آنها را تحت حکمی قرار داده است.<sup>۲</sup>

#### ۴. انحاء رسیدگی به اختلافات کار

نحوه رسیدگی به دعاوی کارگر و کارفرما در مراجع دادرسی کار از اصول ویژه‌ای تبعیت می‌کند؛ بدین معنای سیستم و ساختار دادرسی کار باید به نحوی سازمان یابد که اصول و غرائض دادرسی کار را به بهترین نحو پوشش دهد. برای مثال، اصل سرعت، رسیدگی ساده و کم تشریفات و مشارکت طرفین رابطه در تشکیل مراجع، از اصول مهم در دادرسی کار است.<sup>۳</sup> همچنین ترافیعی بودن رسیدگی‌ها و اعمال اصل سازش اهمیت بسیاری در پویایی و کارایی نظام دادرسی کار دارد. سازمان بین‌المللی کار هم در ماده ۳ توصیه‌نامه شماره ۹۲ می‌گوید که رسیدگی باید رایگان، سریع و مواعد مقرر برای حل و فصل موضوع کوتاه باشد.<sup>۴</sup>

در نظام حقوقی آلمان، رسیدگی به دعاوی کار همچون رسیدگی به دعاوی حقوقی یا دادرسی مدنی است. به همین دلیل، وجوه تشابه بسیاری وجود دارد. برای مثال، همه رسیدگی‌ها علنی و به صورت حضوری است. دادرسی در دادگاه‌های کار ماهیت ترافیعی دارد؛ البته در بعضی از موارد ماهیت رسیدگی، تفتیشی می‌شود؛ بدین معنی که دادگاه خود چند و چون پرونده را مورد رسیدگی قرار می‌دهد و به نوعی کشف واقعیت می‌کند. برای مثال، در دعاوی جمعی ماهیت رسیدگی، عمدتاً تفتیشی است تا ترافیعی.

به طور کلی، رسیدگی در دادرسی کار آلمان به انحاء ذیل صورت می‌پذیرد:

۱. رفیعی، احمد، **حقوق کار** (دفتر دوم: حل اختلاف کارگر و کارفرما در پرتو اصول دادرسی منصفانه)، تهران: میزان، چاپ اول، ۱۳۹۵، ص ۸۲۹.
  ۲. رفیعی، احمد، پیشین، ص ۸۳۰.
  ۳. عراقی، عزت‌الله، **حقوق کار**، جلد ۲، تهران: سمت، چاپ هجدهم، ۱۳۹۵، ص ۳۶۵.
4. Voluntary Conciliation and Arbitration, 1951, Recommendation(No. 92), ILO.

الف) سازش:<sup>۱</sup> رسیدگی در دادگاه‌های کار آلمان همیشه با رسیدگی مبتنی بر سازش آغاز می‌گردد که قاضی دادگاه باید به دقت و با سرعت جزئیات و چندوچون دعوی را بررسی کند؛ چنان‌که خواهان خواسته خود را مطرح می‌کند و خوانده هم دفاعیات اولیه خود را ارائه می‌دهد. قاضی با توجه به خواسته‌های طرفین و چند و چون قضیه سعی می‌کند با آگاهی‌بخشی در طرفین دعوی، آنان را ترغیب کند که از دادرسی اصلی بپرهیزند و به سازش ترغیب شوند. همچنین قانون دادگاه‌های کار تصریح می‌کند که دادگاه باید در همه مراحل رسیدگی، طرفین را تشویق نماید که سازش کنند.<sup>۲</sup>

ب) مذاکره:<sup>۳</sup> یکی دیگر از راه‌های حل و فصل اختلاف مذاکره است. شیوه مذاکره عمدتاً در دعوی مربوط به وجه پرداختی در بازخرید خدمت به کار می‌رود؛ با این تعبیر که طرفین می‌توانند در مورد میزان وجه پرداختی به مصالحه برسند، اگرچه دادگاه مبلغی را به طرفین پیشنهاد می‌دهد که می‌تواند معیار مذاکره تلقی شود. با این همه، اعمال شیوه مذاکره و نتیجه مذاکره به عنوان روش حل اختلاف به رضایت کارگر بستگی دارد.<sup>۴</sup>

ج) میانجیگری: نهاد میانجیگری در سال ۲۰۱۲ به قانون دادگاه‌های کار ضمیمه شد و امکان حل اختلاف در قالب میانجیگری را هم فراهم آورد. هدف از ایجاد ایجاد میانجیگری در دعوی کار، تسریع جریان رسیدگی است. البته قاضی دادگاه نمی‌تواند قبول حل اختلاف به صورت میانجیگری را به طرفین تحمیل کند؛ زیرا اجرای میانجیگری باید به موجب رضایت طرفین باشد.<sup>۵</sup>

د) داوری: به موجب قانون دادگاه کار، حل و فصل دعوی کار می‌تواند خارج از دادگاه‌های کار در شکل داوری نیز صورت پذیرد؛ زیرا از نقطه نظر قانون اساسی، امکان بهره‌مندی از مراجع داوری خصوصی، به‌مثابه رعایت آزادی در قراردادهاست.<sup>۶</sup> در همین باره، قانون دادگاه کار در مواد ۱۱۰-۱۰۰ مقررات بهره‌مندی از اتاق‌های داوری را برای حل و فصل اختلافات کارگر و

1. Güteverhandlung

2. ArbGG,(54(1)).

3. Verhandlung

4. Kirchner, Jens (2010) Key Aspects of German Employment and Labour Law, Springer-Verlag Berlin Heidelberg, p 390.

5. Prütting, H. (2013), "Annex: Besondere Verfahrensarten" [Special procedures], in Germelmann, Matthes and Prütting (eds), p 7.

6. Stober, R.(1979), "Staatsgerichtsbarkeit und Schiedsgerichtsbarkeit" [Public courts and courts of arbitration], in Neue Juristische Wochenschrift, Vol. 32, No. 39, p 2002.



کارفرما بیان نموده است. امکان رجوع به داوری هم در هر دو نوع دعاوی جمعی و فردی ممکن است.

ه) رسیدگی اصلی:<sup>۱</sup> اگر رسیدگی به دعوی در هیچ کدام از طرق فوق حل و فصل نشد، رسیدگی اصلی صورت می‌گیرد که در قالب بررسی ماهیت پرونده است. مدعی باید ادعای خود را اثبات کند و طرفین می‌توانند به ادله گوناگونی از جمله شهود، شهود متخصص، اسناد، مدارک و ... استناد کنند. البته دادگاه در پذیرش ادله و صدور رأی کاملاً آزاد است. . در طرق مذکور، سازش و رسیدگی اصلی جنبه الزامی دارند و مذاکره، داوری و میانجیگری، به اختیار طرفین بستگی دارد.

در نظام حقوقی ایران به طور ویژه از انحاء رسیدگی به اختلافات کار صحبتی به میان نیامده است و قاعده‌تاً باید نحوه رسیدگی به اختلافات کار در قالب رسیدگی اصلی صورت پذیرد. صرفاً مطابق ماده ۷۱ آیین‌نامه دادرسی کار مقرر شده است: «سازش طرفین در هر مرحله از رسیدگی امکان‌پذیر است...» و طرفین می‌توانند در قالب سازش اختلافات میان خود را حل و فصل کنند. اما به طور مشخص مذاکره، میانجیگری، مذاکره و داوری به عنوان انحاء حل و فصل اختلاف تلقی نگشته است و صرفاً می‌توان مطابق ماده ۴۵۴ قانون آیین دادرسی مدنی، امکان حل اختلاف به شیوه داوری با رضایت طرفین را امکان‌پذیر دانست.

به‌طور کلی با نگاهی به شیوه رسیدگی در مراجع دادرسی کار در آلمان، نکات مهمی در خصوص دادرسی کار ایران مطرح می‌شود:

- یکی از طرق حل و فصل دادرسی کار سازش است و به عنوان یکی از مهم‌ترین پیش‌فرض‌های دادرسی مطلوب در حقوق تطبیقی کار معرفی شده است.<sup>۲</sup> نهاد سازش در نظام حقوقی آلمان به نحو الزامی اجرا می‌شود و رویه دادگاه‌ها به گونه‌ای است که تمام تلاششان را می‌کنند تا دعاوی مطروحه به صورت دوستانه و سازشی حل و فصل شود. به همین دلیل، نهاد سازش به خوبی اجرا یافته است.<sup>۳</sup> آمارها هم از میزان کارایی و

1. Hauptverhandlung

۲. برونستین، آرتور، *حقوق بین‌الملل و تطبیقی کار*، ترجمه سعیدرضا ابدی و علی عباسی، تهران: دراک، چاپ دوم، ۱۳۹۵، ص ۱۳۹۵.

3. Francken, J(2006), "Das Arbeitsgericht als Multi-Door Courthouse" [*The labour court as a multi-door courthouse*], in *Neue Juristische Wochenschrift*, Vol. 59, No. 16, p 1105.

موفقیت حل و فصل اختلاف به شیوه سازش حکایت دارد. به عنوان مثال، در سال ۲۰۱۲، ۵۹ درصد از پرونده‌های مطروحه در دادگاه‌های کار آلمان، در همان مرحله سازش حل و فصل شدند که در میان این ۵۹ درصد پرونده‌های اخراج به واسطه سازش حل و فصل شدند.<sup>۱</sup> اما انتقادهایی هم به نظام سازش در دادرسی کار شده؛ زیرا در برخی موارد، قاضی دادگاه سازش را به طرفین تحمیل کرده است.<sup>۲</sup>

برخلاف آلمان، در نظام دادرسی کار ایران، نهاد سازش به نحو مطلوبی اعمال نمی‌شود و نحوه اعمال سازش بین کارگر و کارفرما در شورای اسلامی یا انجمن صنفی یا نزد نمایندگان طرفین صورت می‌پذیرد<sup>۳</sup> و در خود مرجع دادرسی محقق نمی‌گردد؛ در حالی که در آلمان سازش در دادگاه و توسط قاضی دادگاه، با حداکثر تلاش به منظور ترغیب طرفین صورت می‌گیرد. همچنین قابل ذکر است که اگرچه ماده ۱۵۷ قانون کار، از سازش مستقیم نام برده و ماده ۷۱ آیین‌نامه دادرسی کار به نهاد سازش اشاره کرده است، نهاد سازش عملاً از قالب مرحله‌ای و الزامی خود خارج و به عنوان یکی از روش‌های حل و فصل اختلاف معرفی شده است.<sup>۴</sup>

– قانون‌گذار آلمان در عین احترام به اصل مشارکت و سه جانبه‌گرایی، در برخی موارد صلاحیت ویژه‌ای را برای قاضی دادگاه کار قائل شده است. برای مثال، فرایند رسیدگی سازشی توسط قاضی دادگاه کار صورت می‌گیرد یا قاضی در حین رسیدگی می‌تواند به تنهایی دستورهایی را صادر کند که نیازی به مشارکت طرفین نیست.<sup>۵</sup> همان‌طور که اشاره شد، برخلاف آلمان در ایران، سازش در مرجع دادرسی صورت نمی‌گیرد؛ چراکه از میزان کارایی آن کاسته می‌شود.

– با توجه به مجزا بودن دادرسی کار آلمان به عنوان یکی از حوزه‌های مستقل قضایی و همچنین سلسه مراتبی بودن دادرسی، تمامی مراحل دادرسی به صورت توافقی و با

1. Source: Federal Ministry of Labour and Social Affairs: „Tätigkeit der Arbeitsgerichte (Deutschland) 2012“.

2. Rieble, V. (1991). “Schiedsstellen für Arbeitsrecht – nur eine Episode?” [Conciliation committees for labour law – just a phase?], in *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Vol. 8, No. 21, p 842.

۳. فرحپور، علیقلی، *اختلافات کارگر و کارفرما در آرای دیوان عدالت اداری*، تهران: معاونت آموزش و پژوهش دیوان عدالت اداری و انتشارات جنگل، چاپ دوم، ۱۳۹۳، ص ۱۵۶.

۴. رستمی، ولی و احسان اکبری، پیشین، ص ۹۱.

5. Ebisui, Minawa & Sean Cooney and Colin Fenwick, (2016), *Resolving individual labour disputes: A comparative overview*; International Labour Office. - Geneva: ILO, p 141.

رعایت اصل تناظر صورت می‌پذیرد. این خصوصیت دادرسی کار در آلمان، علاوه بر اینکه موجب رعایت اصل تناظر می‌شود، اصل رسیدگی ساده و اصل سرعت را در همه مراحل دادرسی محقق می‌کند؛ حتی اگر در مرحله فرجامین که در دادگاه کار فدرال است، صورت می‌پذیرد. اما در نظام دادرسی کار ایران، فرجام‌خواهی از آرای مراجع دادرسی کار در شعب دیوان عدالت اداری صورت می‌گیرد که انتقادات بسیاری را به همراه داشته است و موارد مهم از این قرارند: عدم حضور یکی از طرفین در دادرسی، تشریفات زیاد، کندی رسیدگی و عدم رعایت اصل تناظر.<sup>۱</sup> همچنین در مرحله فرجام‌خواهی، یکی از طرفین دادرسی در جریان دادرسی شرکت نخواهد کرد و فرصت ارائه دلایل و امکان دفاع از خود را نخواهد داشت که در این صورت، اصل تناظر در مورد شخص غایب رعایت نخواهد شد.<sup>۲</sup> همچنین یکی از ویژگی‌های رسیدگی در مراجع حل اختلاف اداری (از جمله مراجع دادرسی کار که اهمیتش دو چندان است) ساده، سریع و بدون تشریفات بودن رسیدگی است؛<sup>۳</sup> درحالی که در دیوان عدالت، رسیدگی‌ها با تشریفات زیاد همراه است و به کندی صورت می‌پذیرد.

– حل و فصل دوستانه و توافقی دعاوی کار در آلمان اهمیت بسیاری دارد. بر همین اساس، قانون‌گذار امکانات مختلفی را برای حل و فصل دوستانه دعاوی فراهم آورده است که می‌توان به سازش، مذاکره، میانجیگری و حتی داوری اشاره کرد که امکان حل و فصل دوستانه دعاوی را افزون می‌کند. همچنین، قانون‌گذار آلمان مُصر است که در صورت امکان، شیوه سازش در همه مراحل دادرسی به کار گرفته شود. با این اوصاف، چنین نتیجه‌گیری می‌شود که سیستم دادرسی کار ایران در زمینه طرق و امکانات حل و فصل دوستانه دعاوی از وضعیت مطلوب به دور است و لازم است قانون‌گذار اصلاحات و نوآوری‌هایی در این زمینه انجام دهد.

۱. قبادی، حسین، پیشین، ص ۹۵.

۲. کولیوند، سحر، «بررسی کار در پرتو اصول دادرسی منصفانه»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۹۴، ص ۶۷.

۳. هداوند، مهدی و مسلم آقایی طوق، *دادگاه‌های اختصاصی اداری در پرتو اصول و آیین دادرسی منصفانه*، تهران: خرسندی، چاپ دوم، ۱۳۹۵، ص ۱۳۷.

– نکته‌ای مهم راجع به رویه حاکم بر شیوه رسیدگی دادگاه در آلمان وجود دارد و آن اینکه، دادگاه‌های کار اختلافات را به طور خاص و با توجه به ماهیت آن رسیدگی می‌کنند؛ به نحوی که نوع رسیدگی با توجه به ماهیت نوع کار، مقدار حقوق دریافتی کارگر، شرایط حاکم بر بازار کار محلی، جنسیت کارگر (زن یا مرد)، حضور یا عدم حضور وکیل و... است.<sup>۱</sup> در واقع، رویه حاکم بر رسیدگی قضایی به دعاوی کار در آلمان به گونه‌ای است که صلاحیت تشخیصی<sup>۲</sup> گسترده‌ای را برای قضات کار قائل می‌شود تا هر پرونده با توجه به ماهیت خاص آن بررسی شود؛ به طوری که گاهی اوقات رأی دادگاه مستند به اصول دادرسی منصفانه، اصول دادرسی کار یا اصول حقوق بشری است و به قواعد مربوط به حقوق کار استنادی نشده است.<sup>۳</sup> همچنین زمان اقامه دعوی و وضعیت اقتصادی حاکم بر جامعه، ممکن است تأثیر بسزایی در تصمیم‌گیری دادگاه داشته باشد. برای مثال، با افزایش نرخ بیکاری در اواخر دهه ۱۹۷۰ دادگاه‌ها تمایل داشتند به نفع کارگران رأی صادر کنند.<sup>۴</sup>

– نکته دیگری که در خصوص حقوق کار آلمان وجود دارد، اهمیت رویه قضایی در شکل‌گیری حقوق کار است؛ با این مفهوم که به قانون به عنوان تنها منبع حقوق کار نگرسته نمی‌شود و رویه قضایی و آرای دادگاه فدرال در بسیاری از موارد، رویه الزام‌آوری را ایجاد کرده است. اگرچه کشور آلمان به سنت کاملاً تعلق ندارد و در محدوده سنت حقوقی قاره‌ای قرار می‌گیرد و قانون‌گذاری نقش بیشتری از سابقه قضایی در شکل‌گیری نظام حقوقی آلمان دارد، در حقوق کار، رویه قضایوتی و آرای قضایی نقش بسیاری مهمی را در شکل‌گیری حقوق کار ایفا کرده است که اصطلاحاً به آن حقوق برآمده از آرای قضات یا “Richterrecht” گفته می‌شود و منشأ آن در حقوق

1. Berger, Helge; Neugart, Michael, ۲۰۱۲, How German Labour decide- An Econometric case Study- , German Economic Review, p 59.

2. Discretionary power

۳. ذکر نکته مزبور سود بخش است؛ زیرا شخصی‌سازی دعاوی کار و رسیدگی خاص به هریک، با آموزه‌های عدالت و اصول دادرسی منصفانه همسو است و در کنار رویه قضایی، موجب افزایش سرعت دادرسی کار و احقاق حقوق کارگران می‌شود که بخشی مهمی از جامعه را تشکیل می‌دهد.

4. Berger and Neugart, Ibid, p 60.

کامن لاسٲ و اصطلاحاً ”judicial lawmaking“ نامیده می‌شود. به عبارتی دیگر، برخی از موضوعات حقوق کار در آلمان در قالب سابقه و رویه قضایی گسترش پیدا کرده است؛ بدین نحو که آرای دادگاه فدرال کار در آلمان در بسیاری از موارد موجب ایجاد یکپارچگی و رویه واحد گشته است. چنین شاخصه‌ای باعث شده است که در حوزه‌هایی از حقوق کار، قوانینی به تصویب نرسد. برای مثال، در کشور آلمان برخلاف سایر شاخه‌های حقوقی، قانون جامع و کلی در مورد حقوق کار وجود ندارد. اما قوانین و مقررات زیادی در خصوص حقوق کار به تصویب رسیده‌اند. در واقع، در بعضی حوزه‌های حقوق کار هنوز قوانینی به تصویب نرسیده؛ چون رویه قضایی در آن موضوع پاسخگو بوده است. به عبارت دیگر، حقوق کار در موضوعاتی به واسطه مقررات‌گذاری ایجاد نشده، بلکه حاصل آرا قضات بوده است؛<sup>۱</sup> برای مثال، می‌توان به موضوع اعتصابات کارگری اشاره کرد که در این حوزه، قوانین مدونی وجود ندارد و رویه قضایی پاسخگوی کمبودها شده است. چنین وضعیتی در حقوق کار بسیار اهمیت دارد؛ زیرا با توجه به تغییر مفهوم کار و روابط کار، لزوم تغییرپذیری سریع حقوق کار لازم است. لذا رویه قضایی سریع‌ترین و بهترین پاسخ را فراهم می‌آورد. علاوه بر اینها، وجود این شاخصه در حقوق کار آلمان، دست قضات و دادرسین کار را بازمی‌گذارد تا به قانون اساسی و قوانین در حوزه اتحادیه اروپا استناد و احکام مربوطه را صادر کنند.

وجود چنین وضعیتی در آلمان اهمیت بسیاری دارد؛ زیرا رویه قضایی از تورم قوانین کار می‌کاهد و پاسخی مطلوب برای تغییر و تحولات حقوق کار فراهم می‌آورد. در ایران، آرای دیوان عدالت اداری رویه مطلوبی را فراهم آورده، اما ناکافی است. البته چنین حالتی در مراحل بعدی تکامل حقوق کار قرار می‌گیرد؛ زیرا نیاز است قانون‌گذار بدو با تخصصی‌سازی و قضایی‌سازی دادرسی کار، گام‌های نخست در راه اصلاح نظام دادرسی را بردارد، سپس در پی گسترش نقش رویه قضایی باشد.

1. Windel, Peter A. and Tong-Shuan Yang. "Is There a Need for Independent Labour Courts?" *Law & Courts eJournal* (2012): n. p 313.

## نتیجه گیری

همان‌طور که مشاهده شد، سیستم دادرسی آلمان، مشخصاً دادرسی کار، یکی از پیشرفته‌ترین سیستم‌های دادرسی در دنیاست. قانون‌گذار آلمان در مهم‌ترین قانون این کشور، یعنی قانون اساسی، دادرسی کار را یکی از حوزه‌های مجزای دادرسی محسوب کرده است. دادرسی کار با حضور قاضی حرفه‌ای و متخصص، وجود سلسله مراتب قضایی مجزا، تخصصی‌سازی دادرسی کار و فراگیر بودن آن، دادرسی کار در آلمان به نحو مطلوبی سامان یافته است؛ به نحوی که اصول دادرسی کار از جمله اصل سرعت، اصل ساده و کم تشریفات بودن رسیدگی، حل و فصل دوستانه اختلافات به ویژه به طریق سازش، به بهترین وجه اجرا می‌شود. اما برخلاف آلمان، سیستم دادرسی کار ایران با ضعف‌های صلاحیتی و ساختاری متعددی مواجه است. از جمله آنکه قاضی حرفه‌ای و متخصص حضور ندارد، صلاحیت دادگاه‌های کار صلاحیت عام و فراگیری نیست، مرحله فرجام‌خواهی به طور غیرترافی در دیوان و همراه با تشریفات زیاد صورت می‌پذیرد.

به طور کلی با نگرشی تطبیقی به دادرسی کار آلمان، وضعیت سیستم دادرسی کار در ایران بهتر فهمیده می‌شود و نکات و سؤالات قابل تأملی در رابطه با ایران مطرح می‌گردد. اولاً سیستم حقوقی ایران می‌تواند در راستای قضایی‌سازی حوزه‌های دادرسی شبه قضایی، به ویژه دادرسی کار، قدم بردارد. ثانیاً، حضور قاضی حرفه‌ای و متخصص در مراجع دادرسی کار به شدت احساس می‌گردد. ثالثاً، همان‌طور که در مورد دادرسی کار آلمان ذکر گردید، بیش از نیمی از دعاوی کار به وسیله نهاد سازش حل و فصل شده‌اند؛ پس شایسته است قانون‌گذار تدابیر و مقرراتی را در راستای پیاده‌سازی اصل سازش یا به طور کلی حل و فصل دوستانه اختلافات کار اتخاذ کند. رابعاً، باتوجه به تحولات صنعت، دگرگونی در حوزه تکنولوژی و به طور کلی تغییرات سریع در دنیای معاصر، مفهوم کار و ماهیت کارگر با تغییرات مهمی مواجه گشته است و در این باره، رویه قضایی پاسخ بهتری به تغییرات خواهد داد و همان‌طور که در سیستم دادرسی کار ملاحظه شد، آرای دادگاه کار فدرال رویه الزام‌آوری را برای دادگاه‌های پایین‌تر ایجاد کرده و در حوزه‌هایی از حقوق کار قانون‌گذار مقرراتی تدوین نکرده؛ زیرا رویه قضایی پاسخگو بوده است. با این وصف، شایسته است سیستم دادرسی کار ایران، به اهمیت رویه قضایی در حل و فصل دعاوی کار توجه ویژه‌ای بکند؛ چرا که هم سرعت دادرسی را افزون می‌کند، هم ابزار مؤثری برای مواجهه با تغییرات جهان صنعت و تکنولوژی است.

## فهرست منابع

## الف) منابع فارسی

## کتاب

۱. برونستین، آرتور، *حقوق بین‌الملل و تطبیقی کار*، ترجمه سعیدرضا ابدی و علی عباسی، حقوق بین‌الملل و تطبیقی کار، تهران: دراک، چاپ دوم، ۱۳۹۵.
۲. رستمی، ولی، مسلم آقایی طوق، حسن مسلم و لطفی، حسن، «*دادرسی اداری در مراجع اختصاصی اداری*»، تهران: گرایش، چاپ اول، ۱۳۸۸.
۳. رفیعی، احمد، *حقوق کار* (دفتر دوم: حل اختلاف کارگر و کارفرما در پرتو اصول دادرسی منصفانه)، تهران: میزان، چاپ اول، ۱۳۹۵.
۴. سویبو، آلن، *حقوق کار*، ترجمه حسن مرادزاده و زهراالسادات نوابزاده شهر بابکی، تهران: شهر دانش، چاپ اول، ۱۳۹۰.
۵. عبادنیا، وحید رسول، *نکات کلیدی در مسائل کار و تامین اجتماعی*، تهران: جنگل، ۱۳۹۴.
۶. عراقی، عزت الله، *حقوق کار*، جلد ۲، تهران: سمت، چاپ هجدهم، ۱۳۹۵.
۷. فرچپور، علیقلی، *اختلافات کارگر و کارفرما در آرای دیوان عدالت اداری*، تهران: معاونت آموزش و پژوهش دیوان عدالت اداری و انتشارات جنگل، چاپ دوم، ۱۳۹۳.
۸. قبادی، حسین، *آیین دادرسی کار*، تهران: جنگل، ۱۳۹۴.
۹. معاونت حقوقی، پیشگیری و پژوهش دیوان عدالت اداری، *مجموعه موضوعی آرای وحدت رویه هیات عمومی دیوان عدالت اداری در حوزه کار، بیمه و تأمین اجتماعی (۱۳۹۶-۱۳۶۱)*، مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضاییه، ۱۳۹۷.
۱۰. نعیمی، عمران و همکاران، «*قانون تأمین اجتماعی در نظم حقوق کنونی*»، تهران: جنگل، چاپ سوم، ۱۳۹۲.
۱۱. هداوند، مهدی و مسلم آقایی طوق، «*دادگاه‌های اختصاصی اداری در پرتو اصول و آیین دادرسی منصفانه*»، تهران: خرسندی، چاپ دوم، ۱۳۹۵.

۱۲. همدانی، علی الله، *آیین دادرسی مراجع حل اختلاف کار*، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ دوم، ۱۳۸۱.

#### مقاله

۱۳. امینی، علیرضا و جمشید پژویان، *تحلیل عوامل مؤثر بر تقاضای نیروی کار در کارگاه‌های بزرگ صنعتی ایران*، مجله برنامه‌ریزی و بودجه، ۱۳۸۱، شماره ۷۸، صص ۷۷-۱۰۸.

۱۶. ابدی، سعیدرضا و حامد ادریسیان، *مطالعه تطبیقی در ساختار و نظام دادرسی کار در ایران و برخی کشورهای اروپایی*، مجله حقوق تطبیقی، دوره ۷، پاییز و زمستان ۱۳۹۵، شماره ۲، صص ۳۸۵-۴۰۳.

۱۷. رستمی، ولی و احسان اکبری، *جستاری در آسیب‌شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران*، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، دوره ۵۰، بهار ۱۳۹۹، شماره ۱، صص ۷۹-۹۸.

#### پایان‌نامه

۱۸. کولیوند، سحر، «بررسی کار در پرتو اصول دادرسی منصفانه»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۹۴.

#### قوانین و آیین‌نامه‌ها

۱۹. آیین دادرسی کار مصوب ۱۳۹۱/۱۱/۰۷.
۲۰. آیین‌نامه استخدام هیئت علمی و تعرفه حقوق و مزایا و مقررات استخدامی و تعرفه حقوق و دستمزد کارکنان اداری دانشگاه آزاد مصوب ۱۳۷۱/۱/۲۵.
۲۱. قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۰۴/۰۳.
۲۲. قانون کار مصوب تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام در تاریخ ۱۳۶۹/۸/۲۹.
۲۳. لایحه قانونی عدم شمول مقررات قانون کار درباره کارکنان نهادهای انقلابی مصوب ۱۳۵۹/۴/۱۳.



## منبع الکترونیک

۲۴. اداره کل روابط عمومی سازمان تامین اجتماعی، (۱۳۹۹)، «جمعیت تحت پوشش سازمان تامین اجتماعی از مرز ۴۴ میلیون نفر فراتر رفت»، چهارشنبه ۲۴ اردیبهشت، <https://www.tamin.ir/news/item/۹۹۶۸۰>، کد مطلب: ۹۹۶۸۰.

## ب) منابع انگلیسی

**Books**

25. Kirchner, Jens (2010) *Key Aspects of German Employment and Labour Law*, Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
26. Michaels, R (2006) 'The Functional Method of Comparative Law', in Reimann and Zimmermann (2006) 339.
27. Prütting, H. (2013), "Annex: Besondere Verfahrensarten" [*Special procedures*], in Germelmann, Matthes and Prütting, eds.
28. Samuel, Gefforey (2014), *An Introduction to Comparative Law Theory and Method*, Hart publishing.
29. Veranken, Martin (2009), *Death of labour law? Comparative perspectives*, Melbourne, Melbourne University Press.
30. Voluntary Conciliation and Arbitration, 1951, *Recommendation*(No. 92), ILO.
31. Zweigert, K, and Kötz, H (1998) *An Introduction to Comparative Law* (Oxford, 3rd edn; trans Weir, T).

**Articles**

32. Berger, Helge; Neugart, Michael, 2012, How German Labour decide- An Econometric case Study- , *German Economic Review*, 13(1):56-70.
33. Francken, J(2006), "Das Arbeitsgericht als Multi-Door Courthouse" [*The labour court as a multi-door courthouse*], in *Neue Juristische Wochenschrift*, Vol. 59, No. 16, pp. 1103– 1107.
34. Peter Axel Windel & Tong-Shuan Yang (2012), *There a Need for Independent Labour Courts? National Taiwan University Law Review*, [Vol. 7: 2, 2012].
35. Rieble, V. (1991). "Schiedsstellen für Arbeitsrecht – nur eine Episode?" [*Conciliation committees for labour law – just a phase?*], in *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Vol. 8, No. 21, pp. 841–843.

36. Stober, R(1979), “Staatsgerichtsbarkeit und Schiedsgerichtsbarkeit” [*Public courts and courts of arbitration*], in *Neue Juristische Wochenschrift*, Vol. 32, No. 39, pp. 2001– 2007.
37. Windel, Peter A. and Tong-Shuan Yang. “Is There a Need for Independent Labour Courts?” *Law & Courts eJournal* (2012): n. p 313.

#### **Acts**

38. Arbeitsgerichtsgesetz( ArbGG) , Ausfertigungsdatum: 03.09.1953.
39. Betriebsverfassungsgesetz (Works Constitution Act: WCA) 2001.
40. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland , vom 23. Mai 1949.
41. Tarifvertragsgesetz (Collective Agreements Act: CAA) 1969.