



Original Article

Lapse of Time in Labour Lawsuits in Light of Administrative Court of Justice Procedure

Javad Mahmoudi¹

ABSTRACT

Despite detailed research on the origin and effects of the statute of limitations in private law cases, this issue has not been examined much in labour cases. The main question in the present study is whether the application of the statute of limitations in labour lawsuits is generally accepted? What are the current legal positions and the practical procedures of the Administrative Court of Justice on this issue and what are its challenges? The hypothesis is that official authorities and branches of the Court, in light of the legal bill approved by the Revolutionary Council, have been considering the permissibility of the statute of limitations in labour cases for about a decade, but gradually, with the explicit repeal of the provisions of that bill by the Labour Law of 1980, the official procedures in this regard changed and, in a different approach and in line with the protection of the right to work and its branches, the citation to the statute of limitations has been rejected. Overall, the aforementioned development is evaluated as positive and supportive, but some legislative developments in the field of the Administrative Court of Justice, especially in expressing the legal deadlines for appealing against the rulings of the authorities in labour law, can institutionalize the statute of limitations in labour relations, which is not evaluated as fair from the perspective of the protective dimension of labour law. This research is done through a library and descriptive-analytical method examining the laws and judicial procedures. The unanimous decision of the General Board of the Court in 2003, in rejecting the statute of limitations in labour claims, implicitly repeals the unanimous decision of 1996. This development should be evaluated in order to ensure the protective aspects of the labour law and the right to appeal and to consider its rules mandatory. Of course, the 2003 unanimous ruling can be challenged in this regard, as it is based solely on the declaration of the general repeal of the Revolutionary Council's resolution by the 1990 Labour Law, and the Court did not refer to the lack of clarification on the lapse of time in the aforementioned law and the exception of the lapse of time against the originality and application of the right to appeal. In addition, it is obvious that in the case of workers who benefited during the time of the Revolutionary Council's resolution, invoking the existence of the lapse of time is not prohibited. In addition, at present, due to the notification and implementation of the Law of the Administrative Court of Justice Amendment (10/2/2013) and in implementation of Note 2 of Article 16 of that law, the deadline for objecting the final decisions of quasi-judicial authorities (including the authorities subject to Article 157 of the Labour Code, namely the Determination Board and the Labour & Employer Dispute Resolution Board) has been announced as three months for individuals within the country and six months for individuals residing abroad from court ruling delivery date. Filing a lawsuit in the Court to reverse the judgment outside the prescribed deadlines is somehow an implicit acknowledgement of the lapse of time in those lawsuits. If this assumption is accepted, the unanimous decision of the General

How to Cite: Mahmoudi, Javad, "Lapse of Time in Labour Lawsuits in Light of Administrative Court of Justice Procedure", Legal Research, Vol. 28, No. 111, 2025, pp:233-244.

DOI: <https://doi.org/10.48308/jlr.2024.233320.2602>

Received: 05/10/2023-Accepted: 29/10/2024

1. Assistant Professor, Faculty of Literature & Humanities, Shahrood University, Shahrood, Iran
Corresponding Author Email: mahmoudi.javad@sku.ac.ir



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Board of the Court in 2003 has been changed by the intervention of the legislator, and therefore, during the reign of the Court's reform law, lapse of time has been accepted at least in appealing against the final judgment of the relevant authorities subject to the Labour Code. It seems that the Legislator and the judiciary should look at the issue of lapse of time without considering the corresponding provisions in the rules of private law and by considering the aspects of human rights and its close connection with the human dignity of workers and ignore it as much as possible. Apart from that, the Revolutionary Council resolution was passed in an environment where, firstly, the Labor Law approved by the government after the revolution had not yet been passed, and secondly, the passage of the Labor Law was delayed for several years due to fundamental conflicts between the Islamic Consultative Assembly and the jurists of the Guardian Council regarding the necessity of passing that law or being content with hiring the persons rules stipulated in the Civil Code. Unanimous decision of the General Board of the Court in 2003 in rejecting the passage of time in labor lawsuits implicitly repeals the unanimous decision of 1996 of court. This development should be evaluated in order to ensure the protective aspects of the Labour Law and the right to appeal and to consider its rules mandatory. The recognition of lapse of time in labor law is incompatible with the philosophy of its emergence; that is, protecting workers and making labor relations fair. It is better that the legislator and the judges of the Court, in their decisions and opinions, get committed to the requirements of labor law and the need to guarantee the updated fundamental rights of workers. Therefore, it is necessary to pay attention to the spirit of labor law and to consider the historical, economic, social and human rights reasons for turning to labor law in the country and gradually distancing from jurisprudential rules and articles related to the hiring of individuals in the civil law.

KeyWords: Lapse of Time, Worker, Administrative Court of Justice, Labour Lawsuits, Labour Proceedings



مرور زمان در دعاوی کار در پرتو رویه دیوان عدالت اداری

جواد محمودی^۱

چکیده

مرور زمان به مثابه یکی از موانع حق دادخواهی در حقوق خصوصی به رسمیت شناخته شده است. به استناد آن مفهوم، برخی حقها به دلیل گذشت مدت زمانی از نقض آنها دیگر در پیشگاه دادگاهها قابل مطالبه نیستند. دعاوی کار، برخاسته از متن قانون کار و مقررات اجرایی مربوطه، قرارداد کار و نیز پیمانهای جمعی، بخش مهمی از رسیدگیها در مراجع شبهقضایی مرتبط و نیز دیوان عدالت اداری را تشکیل میدهند. با وجود پژوهشهای مفصل درباره خاستگاه و آثار مرور زمان در دعاوی موضوع حقوق خصوصی، این موضوع در دعاوی کار، چندان مورد بررسی قرار نگرفته است. پرسش اصلی در پژوهش پیشرو آن است که آیا اساساً اعمال مرور زمان در دعاوی کار پذیرفته است؟ موضع قوانین جاری و نیز رویههای عملی دیوان عدالت اداری در این باره و چالشهای آن چیست؟ فرضیه آن است که مراجع رسمی و نیز شعب دیوان در پرتو لایحه قانونی مصوب شورای انقلاب تا حدود یک دهه به جواز مرور زمان در دعاوی کار، نظر دادهاند، اما به تدریج با اعلام نسخ صریح مفاد آن لایحه از سوی قانون کار ۱۳۶۹ رویههای رسمی در این باره، تغییر یافت و در رویکردی متفاوت و در راستای حمایت از حق بر کار و فروعات آن، استناد به مرور زمان، مردود شمرده شده است. در مجموع، تحول یادشده، مثبت و حمایتی ارزیابی می شود، ولی برخی تحولات قانونگذاری در حوزه دیوان عدالت اداری، به ویژه در بیان مواعید قانونی اعتراض به آرای مراجع موضوع قانون کار می تواند مرور زمان در روابط کار را نهادینه سازد که از منظر بُعد حمایتی قانون کار، عادلانه ارزیابی نمی شود. نتایج پژوهش پیشرو، که تحلیلی و توصیفی است، می تواند مورد استفاده عموم کارگران، خط مشی گذاران حوزه کار و نیز فعالان کارگری قرار گیرد.

کلید واژگان: مرور زمان، کارگر، دیوان عدالت اداری، دعاوی کار، دادرسی کار

استناد به این مقاله: محمودی، جواد، «مرور زمان در دعاوی کار در پرتو رویه دیوان عدالت اداری»، فصلنامه تحقیقات حقوقی، دوره ۲۸، شماره ۱۱۱، مهر ۱۴۰۴، صص: ۲۳۳-۲۴۴.

DOI: <https://doi.org/10.48308/jlr.2024.233320.2602>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۳ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۰۸

۱. استادیار، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران
ایمیل نویسنده مسئول: mahmoudi.javad@sku.ac.ir



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

مرور زمان^۱ یکی از تأسیسات حقوقی نوین است که به استناد عدم قابلیت اثبات حق‌ها از حیث قضایی یا به‌منظور کاهش تراکم دعاوی در دادگاه‌ها به کار گرفته می‌شود و از نظر حقوقی، «دلیل پایان یافتن یک توافق حقوقی به‌دلیل یک محدودیت زمانی توافق شده گذشته»^۲ است؛ بدین معنا که حق لزوماً موجود نیست، بلکه احتمال تحقق آن، وجود دارد، ولی مطالبه آن در مراجع قضایی، امکان‌پذیر نیست. آن مفهوم از نظر قانون آیین دادرسی مدنی ۱۳۷۹، «عبارت از گذشتن مدتی است که به‌موجب قانون، پس از انقضای آن مدت، دعوی شنیده نمی‌شود»^۳ و از نگاه صاحب‌نظران، «مدتی است که پس از سپری شدن آن، دعوا به شرط ایراد خوانده در اولین جلسه دادرسی شنیده نمی‌شود»^۴. در برابر آن، مواعید و مهلت‌های قانونی مانند مهلت اعتراض به رأی غیرقطعی، مصداق مرور زمان نیستند؛ به این معنا که کلاً حق اعتراض از بین رفته است و دیگر وجود خارجی ندارد.

شورای نگهبان در مقام اعمال اختیارات شرعی مطلق خود^۵، استناد به مرور زمان در دعاوی مدنی موضوع مواد ۷۳ به بعد قانون آیین دادرسی مدنی را خلاف شرع دانست.^۶ البته بعدها اداره حقوقی دادگستری، امکان استناد به آن را در برخی قوانین ویژه (مانند قانون تجارت)، کماکان، مجاز دانست.^۷ بدیهی است که نظر مشورتی اداره حقوقی نمی‌تواند در برابر نظریه شورای نگهبان یا در مقام نسخ آن قرار گیرد. از این‌رو، موضع رسمی لازم‌الاجرا، نظریه آن شورا است.

دعاوی کار، مربوط به اختلافات مربوط به قانون و قرارداد کار است.^۸ آیا در دعاوی یاد شده، مرور زمان پذیرفته است و می‌توان مفاد نظریه شورای نگهبان را به دعاوی کار نیز تعمیم داد؟ در زیر، بحث را درباره برخی مزایای مقرر در قانون کار و نیز حق بیمه، پی می‌گیریم. نخستین بار، شورای انقلاب با ارائه برداشتی از قانون کار مصوب ۱۳۳۹ کوشید تا ضمن اذعان به ضرورت وجود مرور زمان در دعاوی کار، مهلت خاصی برای آن، مقرر کند. براساس مصوبه آن شورا، «مزایای ناشی از حقوق مندرج در قانون کار و مقررات تابعه و کمک عائله‌مندی از تاریخ اقامه دعوی در مراجع حل اختلاف به مدت یک‌سال قبل، قابل وصول بوده و دعاوی قبل از یک سال مذکور، مشمول مرور زمان است. به استثنای مزد مرخصی استحقاقی استفاده نشده در موقع ترک کار یا اخراج یا فوت کارگر یا تعطیل کارگاه که تا دو سال آخر کار مطابق تبصره ۲ ماده ۱۵ قانون کار، قابل پرداخت خواهد بود»^۹.

^۱. Lapse of time

^۲. Cambridge Dictionary: the reason for a legal agreement ending, because an agreed time limit has passed.

^۳. ماده ۷۳۱.

^۴. شمس، عبدالله، *آیین دادرسی مدنی*، جلد ۱، تهران: دراک، چاپ دوم، ۱۳۸۱، ص ۱۶۳.

^۵. اصل چهارم قانون اساسی.

^۶. نظریه شماره ۷۳۵۷ مورخ ۶۱/۱۱/۲۷. البته آن شورا طی نظریه شماره ۳۵۰۶ مورخ ۱۳۷۱/۵/۱۳ درخصوص دامنه شمول نظریه پیشین خود، اعلام کرد که: «اطلاق نظریه شماره ۷۳۵۷ مورخ ۱۳۶۱/۱۱/۲۷ شورای نگهبان، شامل دعاوی اشخاص حقیقی و یا حقوقی که در قوانین و مقررات کشورشان مرور زمان پذیرفته شده است نمی‌شود». آن شورا نامه مورخ ۱۳۸۷/۴/۱ معاون رئیس‌جمهور وقت را بی‌پاسخ گذاشت. نامه، دایر بر این بود که «با توجه به اینکه قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی مصوب ۱۳۷۹/۱/۲۱ درباره مرور زمان، سکوت کرده است ... آیا علی‌رغم سکوت قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی مصوب ۱۳۷۹/۱/۲۱ نظریه شماره ۳۵۰۶ مورخ ۱۲ مرداد ۱۳۷۱ آن مرجع محترم همچنان در رابطه با دعاوی خارجیان، قابلیت استناد دارد یا خیر؟».

^۷. نظریه شماره ۲۵۵۵/۲/۹۶ مورخ ۱۳۹۶/۱۰/۲۵.

^۸. ماده ۱۵۷ قانون کار.

^۹. لایحه قانونی راجع به مرور زمان مربوط به دعاوی مزایای قانونی ناشی از حقوق مندرج در قانون کار و مقررات تابعه و کمک‌عائله‌مندی و حقوق مندرج در مواد ۳۲ و ۳۳ قانون مذکور مصوب ۱۳۵۹/۳/۱۰.

براساس تبصره آن مصوبه قانونی نیز «مرور زمان جهت استفاده حقوق مندرج در مواد ۲۲ و ۲۳ قانون کار نیز از تاریخ اخراج یا فسخ قرارداد کار یک سال است مگر درباره ذیل ماده ۳۳ که همان ۱۵ روز، منوط اعتبار است.»^۱ باید دید در فضای تصویب قانون نوین کار در ۱۳۶۹ آیا برداشت شورای انقلاب، همچنان پذیرفته است یا خیر؟ موضع رویه قضایی در این باره چیست؟

۱. رویه قضایی ناظر به پذیرش مرور زمان

دیوان عدالت اداری در چند رأی، مرور زمان در دعاوی کار را پذیرفته است:

۱.۱. رأی وحدت رویه شماره ۶۸ مورخ ۱۳۷۵/۵/۲ هیئت عمومی دیوان

در آن رأی به لایحه قانونی شورای انقلاب، استناد و عملاً موضع آن شورا درباره مرور زمان در دعاوی کار را پذیرفته است. براساس آن رأی:

«... براساس لایحه قانونی راجع به مرور زمان مربوط به دعاوی مزایای قانونی ناشی از حقوق مندرج در قانون کار و مقررات تابعه و کمک‌عائله‌مندی و حقوق مندرج در مواد ۳۲ و ۳۳ قانون مزبور مصوب ۵۹/۳/۱۰ شورای انقلاب اسلامی «مزایای ناشی از حقوق مندرج در قانون کار و مقررات تابعه و کمک‌عائله‌مندی از تاریخ اقامه دعوی در مراجع حل اختلاف به مدت یک سال، قابل وصول بوده و دعاوی قبل از یک سال، مشمول مرور زمان می‌باشد».

آن رأی در مقام حل تعارض آرای شعب دیوان بود و طی آن، رأی شعبه هفدهم، تأیید شد که طبق آن:

«شعبه هفدهم در رسیدگی به پرونده ... موضوع شکایت ... به طرفیت کارخانه چیت‌سازی بهشهر به خواسته ابطال آراء ۶۹/۴/۳۰ و ۶۹/۷/۱۴ شورای کارگاه و هیئت حل اختلاف بهشهر به شرح دادنامه شماره ۲۹، ۲۸، ۲۷ مورخ ۷۱/۱/۱۸ چنین رأی صادر نموده است: «رأی مزبور که طی آن به استناد به لایحه قانونی راجع به مرور زمان مربوط به دعاوی مزایای ناشی از حقوق مندرج در قانون کار و مقررات تابعه و کمک‌عائله‌مندی و حقوق مندرج در مواد ۳۲ و ۳۳ قانون مزبور مصوب ۱۳۵۹/۳/۱۰ شورای انقلاب، شکایت شکات مشمول مرور زمان، تشخیص و رد گردیده، خالی از ایراد و اشکال قانونی است، علی‌هذا حکم به رد شکایت، صادر و اعلام می‌شود.»

۱.۲. رأی شماره ۱۱۳ مورخ ۱۳۷۸/۲/۲۵ شعبه ۸ دیوان

شعبه یادشده صراحتاً اعلام کرد: «نظر به اینکه به‌موجب لایحه قانونی مصوب ۵۹/۳/۱۰ شورای انقلاب، دعاوی مزایای قانونی ناشی از حقوق مندرج در قانون کار جز آن چه در این لایحه مستثنی گردیده، مشمول مرور زمان یک‌ساله شناخته شده است و با عنایت به اینکه در قانون جدید کار مصوب سال ۶۹ لایحه قانونی مذکور، صراحتاً نسخ نگردیده و موضوع شکایت مطروحه نیز از جمله مستثنیات مصرح در لایحه قانونی نبوده و توجه به مفاد رأی وحدت رویه ۶۸-۷۲/۵/۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری که دلالت بر باقی بودن اعتبار لایحه قانونی شورای انقلاب پس از تصویب قانون جدید کار دارد، ایراد و اشکالی از این لحاظ به رأی معترض‌عنه مشهود نیست، شکایت مردود تشخیص می‌شود...».

^۱. تبصره ماده ۱۵۷ قانون کار.

۱.۳. رأی شماره ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۱۸۰۰۴۳۸ مورخ ۱۳۹۲/۳/۱۱ شعبه ۱۸

در رأی یاد شده نیز مقرر شده است:

«... شاکی اظهار داشته است: مشتکی عنه [اداره کار] به سنوات خدمت و مطالبات وی علی‌رغم ارائه به هیئت به بهانه امر مختوم‌بها توجه ننموده و برخلاف قانون و اصول دادرسی حکم به محکومیت وی را صادر کرده است. لذا تقاضای نقض رأی شماره ... مورخ ... را دارد. مشتکی عنه [اداره کار] به شرح لایحه دفاعیه اظهار داشته است: «چون شاکی قبلاً مدارک خود را ارائه نکرده و هیئت حل اختلاف، رسیدگی نموده است، لذا [اعتبار] امر مختوم‌بها دارد.» دیوان با بررسی مدارک ابرازی از جمله شکایت شاکی و دفاعیه طرف شکایت، ادعای مطروحه را مقرون به صحت تشخیص داده [ازیرا] به استناد مواد ۳۴ و ۱۰۱ و ۱۴۸ از قانون کار، رسیدگی هیئت مطابق موازین نبوده، تا مشمول امر مختوم‌به تلقی شود. هیئت می‌توانست پس از تحقیقات جامع از محل کارگاه، اتخاذ تصمیم نماید. عدم توجه به قانون آمره، موجب مخدوش بودن اساس رأی صادره سابق است. از طرفی سابقه و حق کارگر در هیچ حالتی مشمول مرور زمان امر مختوم نمی‌شود، لذا حکم به ورود شکایت و نقض رأی معترض‌عنه و ارجاع امر به هیئت هم‌عرض، جهت رسیدگی مجدد، صادر و اعلام می‌کند.»

۱.۴. رأی شماره ۹۰۱۶۰۷/۲۰ مورخ ۱۳۹۱/۷/۱۶ شعبه ۲۰

دیوان در مورد مطالبه حق بیمه - به‌عنوان یکی از حق‌های تبعی قانون کار - با پذیرش ضمنی لایحه قانونی شورای انقلاب، حق بیمه را از آن مستثنا دانسته است:

«نظر به شرح شکایت و منطوق آرای وحدت رویه شماره‌های ۳۹۲ مورخ ۸۲/۱۰/۷ و ۶۸ مورخ ۷۲/۵/۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری که صرف مزایای قانونی ناشی از کار آنها قبل از تصویب قانون کار ۶۹ را مشمول مرور زمان دانسته است و حق بیمه، ضمن اینکه جزو مزایای مذکور نیست، اصولاً از حقوق آمره عمومی است که حتی قابل مصالحه توسط کارگر و کارفرما نیز نیست. علی‌هذا و مستنداً به مواد ۱ و ۴ و ۷ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ حکم به ورود شکایت شاکی و نقض رأی مورد اعتراض در خصوص آن قسمت از حق بیمه قبل از مورخ ۶۹/۱۲/۱۵ که مورد رأی قرار نگرفته صادر و اعلام می‌دارد پرونده به هیئت هم‌عرض ارجاع می‌شود تا با احراز مدت زمان رابطه کاری طرفین قبل از سال ۶۹ نسبت به حق بیمه آن اظهار نظر ماهوی نمایند...». دیوان در رأی بالا به‌روشنی، مرور زمان در دعوای مطالبه حق بیمه را نپذیرفته و به خروج موضوعی مصوبه شورای انقلاب از بیمه پرداخته و علاوه بر آن برای تقویت دیدگاه خود به وصف «قاعده آمره داشتن» بیمه نیز استناد کرده است.

۲. رویه قضایی ناظر به عدم پذیرش مرور زمان

در رأی وحدت رویه شماره ۳۲۹ مورخ ۸۲/۱۰/۷ هیئت عمومی دیوان برخلاف رویه‌های پیشین، عملاً مرور زمان در دعوای کار نادیده گرفته شده است:

براساس آن رأی، «نظر به اینکه به‌موجب ماده ۲۰۰ قانون جدید کار مصوب ۱۳۶۹، موضوع لایحه قانونی راجع به مرور زمان مربوط به دعوای و مزایای قانونی ناشی از حقوق مندرج در قانون کار مصوب ۱۳۵۹/۳/۱۰ شورای انقلاب اسلامی، ملغی گردیده است و مجوزی برای اعمال آن وجود ندارد، بنابراین دادنامه شماره ۲۹ مورخ ۱۳۸۰/۱/۲۲ در کلاس پرونده شماره ۲۰۴۱/۷۹/۴ ... اصح‌الرأیین تشخیص می‌گردد.»

حسب دادنامه شماره ۲۹ یاد شده، «... اعتراض شاکی نسبت به رأی قطعی مورخ ۱۳۷۱/۲/۲۶ هیئت حل اختلاف اداره کار و امور اجتماعی قائم‌شهر، وارد به نظر می‌رسد؛ زیرا حسب سوابق امر، متعاقب طرح دعوی از ناحیه عده‌ای از کارگران شرکت ذغال‌سنگ البرز مرکزی از جمله شاکی در اداره کار درخواست مطالبه سنوات خدمت، پاداش سنوات خدمت، پاداش سنوات خدمت قبل از بازنشستگی هیئت مزبور به موجب رأی صادره فوق صرفاً به عنوان این که کارگران شاکی در سال ۶۷ بازنشسته و در تاریخ ۷۰/۱۰/۲۶ مبادرت به طرح شکایت در اداره کار نموده‌اند، با استناد به مقررات قانون کار سابق، موضوع را مشمول مرور زمان تشخیص و رأی اداره کار و خدمات اشتغال سوادکوه، مبنی بر مردود بودن شکایت را عیناً مورد تأیید، قرار داده است. در صورتی که با عنایت به قانون جدید کار مصوب سال ۱۳۶۹ و تصریح ماده ۲۰۰ آن دائر بر لغو کلیه مقررات مغایر و در نظر گرفتن لایحه قانونی راجع به مرور زمان مصوب ۵۹/۳/۱۰ شورای انقلاب اسلامی و رأی شماره ۶۸ مورخ ۷۲/۵/۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به هر تقدیر، ناظر به مواد ۳۲ و ۴۴ قانون کار سابق بوده و منصرف از مورد می‌باشد. به این کیفیت، استناد هیئت حل اختلاف به مقررات قانون کار سابق از حیث شمول مرور زمان، نسبت به مورد محمل و مجوز قانونی نداشته و رأی معترض‌عنه به جهات فوق غیرموجه و مخدوش به نظر می‌رسد.»^۱

۳. ارزیابی تعارض آرا

مواضع دوگانه و متناقض دیوان درباره مرور زمان در دعاوی کار به محافل اقتصادی- صنعتی نیز کشیده شد؛ براساس اظهارات رئیس کمیسیون «حمایت قضایی و مبارزه با فساد» اتاق بازرگانی تهران در تاریخ ۱۳۹۸/۹/۲۴ در نشست یازدهم آن، «براساس مصوبه شورای انقلاب از ابتدای انقلاب تا سال ۱۳۸۲، مرور زمان در رسیدگی به شکایات مربوط به حقوق و دستمزد، کارکرد داشته است و افراد خارج از زمان تعیین شده نمی‌توانستند، شکایتی مطرح کنند. هیئت عمومی دیوان عدالت اداری برای برقراری وحدت رویه میان شعب خود در سال ۱۳۸۲، قید مرور زمان را برداشت و پس از آن، افراد امکان آن را یافتند که برای نمونه، پس از ۲۰ سال از کارفرمای خود برای حقوق و دستمزد، شکایت کنند ... در سال گذشته حدود ۸۰ هزار شکایت به این اداره، منعکس شده و در سال جاری، تعداد این شکایات از مرز ۵۰ هزار شکایت نیز گذشته است. ظاهراً گروهی به عنوان دلال در میانه قرار گرفته‌اند و شکایت را به عنوان راهکار پیش‌روی کارگران و بازنشستگان قرار می‌دهند.»

در برابر اعلام شد: «... مصوبه شورای انقلاب مربوط به سال ۱۳۵۹ است... در این ماده واحده که راجع به مرور زمان مربوط به دعاوی مزایای ناشی از حقوق کار است، به این نکته اشاره شده که از تاریخ اقامه دعوی در مراجع حل اختلاف به مدت یک سال قبل، قابل وصول بوده و دعاوی قبل از یک سال مذکور، مشمول مرور زمان است؛ به استثنای مزد مرخصی استحقاقی استفاده نشده در موقع ترک کار یا اخراج یا فوت کارگر یا تعطیل کارگاه که تا دو سال آخر کار، قابل پرداخت خواهد بود. از سال ۱۳۸۲، مصوبه شورای انقلاب با رأی وحدت رویه دیوان عدالت اداری، ملغی شده و مرور زمان، منتفی شده است. این مسئله سبب شده که بنگاه‌های اقتصادی تحت فشار قرار گیرند. شاید طرح دوباره این مسئله در دیوان عدالت اداری، راهگشا باشد.»^۲

۱. رأی شعبه دهم به شماره دادنامه ۸۴۱، مورخ ۱۳۷۵/۶/۸.

۲. به نقل از:

چرا چنین تعارضی دیده می‌شود؟ آیا قانون نوین کار مصوب ۱۳۶۹ لایحه قانونی شورای انقلاب را نیز به تبع نسخ قوانین کار و کشاورزی پیشین^۱ نسخ کرده است؟

براساس یک ارزیابی به نظر می‌رسد که قانون کار ۶۹ که مصوب قانونگذار عام - مجلس شورای اسلامی - است برخلاف لایحه قانونی که در شرایط اضطراری به تصویب قانونگذار استثنایی - شورای انقلاب - رسیده، ناظر به همه ابعاد روابط کار است و اصولاً برتر شمرده می‌شود و با لحاظ عدم تصریح به مرور زمان در قانون اخیر، مواضع دیوان در رد آن را باید مورد حمایت قرار داد.

ازسوی دیگر، در مقام همراهی با بخشی دیگر از رویه دیوان، مصوبه شورای انقلاب را همچنان مجری و معتبر دانست؛ زیرا قانون کار فعلی صراحتاً قوانین کار و کار کشاورزی پیشین را منسوخ کرد، ولی مصوبه شورای انقلاب ناظر به اعلام بقای مرور زمان به عنوان یک تأسیس حقوقی مرتبط با قانون کار پیشین و نه بخشی از متن آن بوده و در قانون کار ۶۹ نیز به روشنی نسخ نشده است. مصوبه شورای انقلاب خود از جهاتی قابل تأمل است: از یک سو، مصوبه شورای انقلاب بدون تصریح قانون کار ۱۳۳۹ به پذیرش مرور زمان، رأساً به ایجاد و تجویز آن دست زده و ازسوی دیگر، این امر بدون لحاظ ناسازگاری آن با حق بر دادخواهی و آمره بودن قواعد حقوق کار صورت پذیرفته است.

براساس یک ارزیابی واقع‌بینانه‌تر، سیاست قانونگذار درباره پذیرش مرور زمان در دعاوی کار، حداکثر در فواصل سال‌های ۵۹ تا ۶۹ مجری و معتبر است و با تصویب قانون کار ۶۹ به دلیل عدم تصریح آن قانون و مقررات مرتبط به مرور زمان و لحاظ حق بر دادخواهی و دسترسی به دادگاه صلاحیتدار - به عنوان حقوق بنیادین کارگران - مرور زمان، دیگر از وجاهت قانونی برخوردار نیست. با لحاظ ابعاد حمایتی حقوق کار نیز اذعان به استمرار مرور زمان در راستای محدود کردن حقوق شغلی و صنفی کارگران، ارزیابی می‌شود. به نظر می‌رسد استدلال به مرور زمان در زمان اجرای قانون کار فعلی، سیر قهقریایی روابط کار و بازگشت به دوره پیش از تصویب آن قانون و در نتیجه، احیای حکومت قواعد عام قانون مدنی و اجاره اشخاص بر روابط کارگر و کارفرما را تسریع می‌کند؛ امری که خلاف بُعد حمایتی آن قانون و فلسفه تصویب آن به شمار می‌رود.

در مجموع، این استدلال که مصوبه شورای انقلاب به موجب قانون موخر مصوب ۱۳۶۹ ملغی شده، باوجود آنکه از حیث نتیجه، پذیرفتنی است، ولی مصوبه آن شورا را باید به دلیل عدم تصریح به مرور زمان در آن قانون مؤخر و نه اعلام لغو صریح آن منتفی دانست.

از دیدگاه برخی صاحب‌نظران، «در حقوق کار ایران به طور کلی موضوع مرور زمان، محل اختلاف است؛ معتقدان به جریان مرور زمان بر طلب کارگر از بابت مزد می‌گویند از آنجاکه مزد، تنها درآمد کارگر و دریافت آن برای ادامه زندگی او و خانواده‌اش ضروری است و کارگر آن را بهنگام دریافت می‌کند، تصور اینکه مزد به مدت طولانی مطالبه نشود، بعید به نظر می‌رسد. در برابر این نظر، برخی از استادان حقوق کار، مانند ساواتیه، فرض پرداخت کامل مزد را که موجب صدق مرور زمان نسبت بدان می‌شود، درست نمی‌دانند و بر این عقیده‌اند که وضع تبعیت کارگر و ترس او از اخراج، ممکن است مانع شود مزد خود را به محض پرداخت نشدن فوراً مطالبه کند.

عده‌ای هم مانند محمد نبیب شنب در کتاب «شرح قانون کار لبنان» معتقدند که در صورت جریان مرور زمان باید تاریخ شروع مرور زمان را از هنگام پایان قرارداد کار و قطع رابطه طرفین دانست (مثلاً زمان اخراج) و در زمان برقراری رابطه استخدامی، مرور زمان جریان پیدا نمی‌کند.

۱. قانون کار کشاورزی، مصوب ۱۳۵۳/۳/۷.

در ایران، تا پیش از تصمیم شورای انقلاب در فرض قائل شدن به جریان مرور زمان در دعاوی بین کارگر و کارفرما به استناد به حکم قانون آیین دادرسی مدنی مصوب ۱۳۱۸ (درباره دعاوی حقوقی مندرج در بند ۳ ماده ۷۴۰) مدت آن باید یک سال احتساب می‌شد.

هرچند در سال ۱۳۶۱ شورای نگهبان در ارتباط با مرور زمان مذکور در قانون آیین دادرسی مدنی و برخی قوانین دیگر اعلام کرد که بیشتر فقهای شورای مذکور، مرور زمان را مخالف با موازین شرع تشخیص داده‌اند، اما مراجع حل اختلاف همچنان به استناد مصوبه سال ۵۹ شورای انقلاب مرور زمان را تا یک سال احتساب می‌کردند. رویه مراجع مذکور در زمان حکومت قانون کار سال ۳۷ می‌توانست موجه محسوب شود، ولی پس از تصویب قانون کار سال ۶۹ چگونه؟ از آنجاکه قانون کار ۶۹ درخصوص مرور زمان مزد و دیگر مطالبات کارگر ساکت است و مصوبه سال ۵۹ شورای انقلاب هم در واقع محدودیت‌هایی در راه اجرای مقررات قانونی سال ۳۷ (با ذکر مواد قانون کار مزبور)، پدید آورده بود، استناد به مصوبه سال ۵۹ ازسوی مراجع حل اختلاف پس از لازم‌الاجرا شدن قانون کار سال ۶۹ دیگر وجهی ندارد... با آنکه از لحاظ رعایت نظم جامعه، پذیرفتن اثبات دعوا و استناد مرور زمان، منطقی به نظر می‌رسد، حال که در دعاوی دیگر، این امر را به‌آسانی نمی‌پذیرند، نمی‌توان مطالبات کارگران را مشمول مرور زمان دانست.^۱

از یک منظر دیگر، «به استناد مواد ۶۶ و ۷۱ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ استثنای مندرج در ذیل ماده‌واحد مذکور، راجع به مزد مرخصی استحقاقی استفاده نشده، تغییر کرده و به‌موجب مقررات اشاره شده به‌جز مرخصی استحقاقی استفاده نشده که حتی با گذشت سالیان متمادی به مأخذ ذخیره مندرج در قانون قابل مطالبه است، مرور زمان سایر موضوعات، یعنی مزایای ناشی از حقوق مندرج در قانون کار و مقررات تابعه صرفاً از یک سال قبل از طرح دعوی در مراجع حل اختلاف، قابل وصول می‌باشد و قبل از آن، مشمول مرور زمان بوده و قابل وصول نیست در همین ارتباط رأی وحدت رویه شماره ۶۸- ۷۲/۵/۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری صادر شده است. ازسوی دیگر به موجب رأی وحدت رویه ۳۹۲ مورخ ۸۲/۷/۱۰ ماده ۲۰۰ قانون جدید کار ۶۹ موضوع لایحه قانونی راجع به مرور زمان انقلاب، ملغی اعلام شده است... بنا به مراتب فوق، هرچند صدور رأی وحدت رویه اخیرالذکر برخلاف رأی وحدت رویه سابق در موضوع واحد بدون تغییر قوانین و مقررات در فاصله صدور دو رأی، موافق اصول حقوقی نمی‌باشد، لیکن به‌لحاظ مؤخر بودن رأی اخیرالصدور، همچنین نظریه اکثریت فقهای شورای نگهبان، مبنی بر خلاف شرع بودن مرور زمان در موارد مشابه می‌توان بر این عقیده، اظهار نظر نمود که در حال حاضر، مطالبات و حقوق مندرج در قانون کار، مشمول مرور زمان نمی‌گردد.^۲ به‌نظر می‌رسد که نتیجه‌نهایی نظریات بیان شده در رد مرور زمان از منظر بُعد حمایتی داشتن قانون کار و فلسفه تصویب آن قابل دفاع است.

نتیجه‌گیری

در دعاوی کار، تصریح شورای انقلاب به وجود و بقای مرور زمان در حوزه‌هایی از قانون کار ۱۳۳۹ و موضع دوگانه دیوان درباره پذیرش آن مصوبه یا لغو آن با اجرای قانون کار ۱۳۶۹ به پاره‌ای چالش‌های حقوقی انجامیده که بر روابط کار تأثیر نهاده است. به‌نظر می‌رسد ابعاد حمایتی قانون کار، به‌ویژه بازتاب آن در مرور زمان مقرر در مصوبه شورای انقلاب، نادیده گرفته شده است.

۱. عراقی، عزت الله، *حقوق کار*، جلد ۲، تهران: سمت، چاپ دوم، ۱۳۹۳، صص ۱۹۱ تا ۱۹۳.

۲. موحدیان، غلامرضا، *حقوق کار*، تهران: فکرسازان، چاپ پنجم، ۱۳۹۰، صص ۱۸۷ تا ۱۸۹.

آن مصوبه از این منظر قابل ارزیابی است که در زمانی شکل گرفت که هنوز قانون کار پس از انقلاب به تصویب نرسیده بود و به نظر می‌رسد، نوع نگاه آن شورا نیز برگرفته از مبانی استوار بر فقه سنتی بود که براساس آن، اصولاً روابط میان کارگر و کارفرما زیرمجموعه حقوق خصوصی و قواعد عام مقرر در قانون مدنی (اجاره اشخاص) ارزیابی می‌شود و نتیجتاً این نگاه با اقتضائات قانون کار و ابعاد حمایتی آن ناسازگار است. بنا به مراتب، از حیث نظری، اذعان آن شورا به مرور زمان در روابط کار از این منظر مردود است.

در یک ارزیابی نهایی از رویه‌های متناقض دیوان عدالت اداری نیز باید گفت: رأی وحدت رویه شماره ۳۲۲ سال ۱۳۸۲ هیئت عمومی دیوان در مقام رد مرور زمان در دعاوی کار به‌طور ضمنی در مقام نسخ رأی وحدت رویه شماره ۶۸ سال ۱۳۷۵ آن مرجع است. این تحول را باید در راستای تضمین ابعاد حمایتی قانون کار و حق بر دادخواهی و آمره دانستن قواعد آن ارزیابی کرد. البته رأی وحدت رویه ۱۳۸۲ از این حیث می‌تواند به چالش کشانیده شود که صرفاً بر اعلام نسخ کلی مصوبه شورای انقلاب از سوی قانون کار سال ۱۳۶۹ استوار است و دیوان به عدم تصریح به مرور زمان در قانون یادشده و استثنا بودن مرور زمان در برابر اصالت و اطلاق حق بر دادخواهی اشاره و استنادی نکرده است. علاوه بر آن، بدیهی است درمورد کارگران ذی‌نفع در زمان حکومت مصوبه شورای انقلاب، استناد به وجود و جریان مرور زمان بلامانع است.

فارغ از موارد یاد شده، از آنجاکه از زمان تصویب قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری در سال ۱۳۹۲ مهلت اعتراض به آرای قطعی مراجع شبه‌قضایی (ازجمله مراجع موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار یعنی شورای تشخیص و هیئت حل اختلاف کارگری و کارفرمایی) برای اشخاص داخل کشور، سه ماه و برای افراد مقیم خارج از کشور، شش ماه از تاریخ ابلاغ رأی اعلام شده است، طرح دعوا در دیوان به خواسته نقض آن آرا، خارج از مواعد مقرر مردود است؛ این رویه بیانگر وجود مرور زمان در آن دعاوی است. در صورت پذیرش این فرض، مفاد رأی وحدت رویه سال ۱۳۸۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری با دخالت قانونگذار متحول شده و از این‌رو در زمان حکومت قوانین دیوان عدالت اداری از سال ۱۳۹۲ تا به امروز، تحقق مرور زمان حداقل در اعتراض به آرای قطعی مراجع مربوطه موضوع قانون کار پذیرفته شده است.

اذعان به مرور زمان در حقوق کار با فلسفه وضع آن قانون یعنی حمایت از کارگران و عادلانه ساختن روابط کار، ناسازگاری فاحشی دارد. بهتر است که قانونگذار و دادرسان دیوان در تصمیمات و آرای خود به اقتضائات حقوق کار و لزوم تضمین روزآمد حقوق بنیادین کارگران ملتزم باشند. از این‌رو، توجه به روح قانون کار و لحاظ دلایل تاریخی، اقتصادی، اجتماعی و حقوق بشری روی آوردن به قانون کار در کشور و فاصله گرفتن تدریجی از قواعد فقهی و مواد مربوط به اجاره اشخاص در قانون مدنی، آثار منفی اذعان به مرور زمان در این باره، لازم است.

بنا به مراتب بالا، به نظر می‌رسد که قانونگذار و در پی آن دادرسان باید بدون لحاظ مقررات متناظر در قواعد موضوع حقوق خصوصی در حوزه مرور زمان و با مدنظر قرار دادن جنبه‌های حقوق بشری روابط کار و ارتباط تنگاتنگ آن با کرامت انسانی کارگران به بحث مرور زمان بنگرند و تا حد ممکن آن را لحاظ نکنند تا حق بر دادخواهی به‌عنوان یک اصل بنیادین شهروندی، مجال تحقق بیشتری داشته باشد.

از این‌رو، نظر نهایی نویسنده آن است که صرف‌نظر از مصوبه شورای انقلاب- که فارغ از انتقادات وارده به آن، در زمان خود لازم‌الاجراست- رأی وحدت رویه شماره ۳۲۲ سال ۱۳۸۲ دیوان عدالت اداری در راستای ابعاد حمایتی قانون کار و سازگار با فلسفه تصویب آن قانون است و مواعید مقرر در قوانین دیوان عدالت اداری از سال ۱۳۹۲ تا به امروز (در باب

مدت زمان اعتراض به آرای قطعی مراجع شبه قضایی و از جمله مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما را نمی توان در زمره مصادیق مرور زمان شمرد؛ بلکه آن مواعید منصرف از مرور زمان و صرفاً مربوط به نظم دادرسی اند. بنابراین مفاد رأی وحدت رویه سال ۱۳۸۲ آن مرجع همچنان لازم الاجرا و حاکم است.

منابع

کتاب

۱. عراقی، عزت الله، *حقوق کار*، جلد ۲، تهران: سمت، چاپ دوم، ۱۳۹۳.
۲. شمس، عبدالله، *آیین دادرسی مدنی*، جلد ۱، تهران: دراک، چاپ دوم، ۱۳۸۱.
۳. موحیدیان، غلامرضا، *حقوق کار*، تهران: فکرسازان، چاپ پنجم، ۱۳۹۰.

قانون

۴. قانون کار کشاورزی، ۱۳۵۳.
۵. قانون کار، ۱۳۳۹.
۶. قانون کار، ۱۳۶۹.
۷. لایحه قانونی راجع به مرور زمان مربوط به دعاوی مزایای قانونی ناشی از حقوق مندرج در قانون کار و مقررات تابعه و کمک عائله مندی و حقوق مندرج در مواد ۳۲ و ۳۳ قانون مذکور مصوب ۱۳۵۹/۳/۱۰.

آراء دیوان عدالت اداری

۸. رأی وحدت رویه شماره ۶۸ مورخ ۱۳۷۵/۵/۲ هیئت عمومی.
۹. رأی وحدت رویه شماره ۳۲۹، مورخ ۸۲/۱۰/۷ هیئت عمومی.
۱۰. رأی شماره ۱۱۳، مورخ ۱۳۷۸/۲/۲۵ شعبه ۸ دیوان.
۱۱. رأی شماره ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۱۸۰۰۴۳۸، مورخ ۱۳۹۲/۳/۱۱ شعبه ۱۸.
۱۲. رأی شماره ۹۰۱۶۰۷/۲۰، مورخ ۱۳۹۱/۷/۱۶ شعبه ۲۰.

نظریه ها

۱۳. نظریه شماره ۷۳۵۷ مورخ، ۶۱/۱۱/۱۲ شورای نگهبان.
۱۴. نظریه شماره ۲/۹۶/۲۵۵۵، مورخ ۱۳۹۶/۱۰/۲۵ اداره حقوقی دادگستری.
۱۵. نظریه اکثریت نشست یازدهم کمیسیون «حمایت قضایی و مبارزه با فساد» اتاق بازرگانی تهران، مورخ ۱۳۹۸/۹/۲۴.

References

Books

1. Araghi, Ezattollah, *Laboure law*, Volume 2, Tehran: Samt, Second Edition, 2014. (in Persian)
2. Movahedian, Gholamreza, *Laboure Law*, Tehran: Fekrsazan, Fifth Edition, 2011. (in Persian)
3. Shams, Abdollah, *Civil Procedure Law*, Tehran: Derak, Volume 1, Second Edition, 2002. (in Persian)

Laws

4. Agricultural Labour Law, 1974. (in Persian)
5. Laboure law, 1960. (in Persian)
6. Laboure law, 1990. (in Persian)
7. The legal bill regarding the passage of time related to claims for legal benefits arising from the rights contained in the labour law and subordinate regulations and family assistance and the rights contained in articles 32 and 33 of the said law was approved 1980/05/31. (in Persian)

Decisions of the Court of Administrative Justice

8. Decision No. 113, dated 1999 of 8 Branch. (in Persian)
9. Decision No. 901607/20, dated 2012 of 18 Branch. (in Persian)
10. Decision No. 9209970901800438, dated 2013 of 18 Branch. (in Persian)
11. Unanimity decision No, 329 issued of general assembly in 2003. (in Persian)
12. Unanimity decision No. 68 issued of general assembly in 1996. (in Persian)

Opinions

13. Opinion No. 2/96/2555 dated 2017 of the Legal Department of Justice. (in Persian)
14. Opinion No. 7257 dated 1062 of the Guardian Council. (in Persian)
15. Opinion of the majority of the 11th meeting of the "Judicial support and anti-corruption" commission of the Tehran Chamber of Commerce, dated 2019/12/15. (in Persian)