DOI:10.22034/MRAL.2022.548406.1266
تاریخ ارسال: ۱۴۰۰/۱۱/۱۸ | تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۲۸

تأملی در مطلوبیت و امکان حقوقی پیش‌بینی شرط داوری در قراردادهای کار در نظام حقوقی ایران

محمدقاسم تنگستانی *
علی طاهری **

چکیده

افزایش حجم پرونده‌های مطرح‌شده در مراجع حل اختلاف کار موجب جلب توجه به توسعه روش‌های جای‌گزین حل اختلاف شده است. بر همین اساس، در زمینه حل و فصل اختلافات ناشی از روابط کار در اسناد بین‌المللی و قوانین برخی کشورها، تأکیدهای قابل توجهی صورت گرفته است. با وجود اهتمام قانون‌گذار ایران به پیش‌بینی برخی روش‌های جای‌گزین حل اختلاف در مقررات کار، به داوری تصریح نشده است. این پژوهش با بهره‌گیری از روش توصیفی ـ تحلیلی درصدد پاسخ‌گویی به این پرسش‌هاست که آیا درج شرط داوری در قرارداد کار مطلوبیت لازم را دارد؟ آیا چنین شرطی در نظام حقوقی ایران مجاز است؟ بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، نظام حقوقی ایران، رویکردی مثبت به روش‌های جای‌گزین حل اختلاف دارد. با این حال، درج شرط داوری در قراردادهای کار در نظام حقوقی ایران، به دلایلی که در این پژوهش بررسی می‌شود، توجیه و مطلوبیت لازم را ندارد که عبارتند از: مطلوب نبودن مزایای داوری نسبت به روش فعلی رسیدگی به اختلافات کار و چالش‌های متعدد ارجاع اختلافات یادشده به داوری به ویژه برای کارگران.

کلیدواژه‌ها: داوری‌پذیری، حقوق بین‌الملل کار، کارگر، کارفرما، قانون کار.

*. استادیار گروه حقوق بین‌الملل، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).
m.tangestani@khu.ac.ir

**. دانش‌آموخته کارشناسی‌ارشد حقوق بین‌الملل، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
qwealitaheri@gmail.com

مقدمه

نظـام حـل و فصـل اختلافـات کارگـری و کارفرمایـی بـه عنـوان بخشـی از مقـررات حقـوق کار، متأثـر از شـرایط نظـام اقتصـادی، اجتماعـی و حقوقـی اسـت. اختلافـات کارگـر و کارفرمـا هـم مربـوط بـه روابـط فـردی و هـم مربـوط بـه روابـط جمعـی طرفیـن رابطـه کار اسـت و اصـولاً پی‌آمدهـای مختلـف دارد. پیچیدگـی، پی‌آمدهـای سیاسـی، اجتماعـی و اقتصـادی اختلافـات کارگـری و کارفرمایـی و لـزوم مواجهـه سـریع و خـاص بـا آن‌هـا، حـل و فصـل اختلافـات یادشـده را از طریـق نظـام قضایـی دشـوار می‌سـازد.

قـدرت برتـر کارفرمـا و شـکنندگی موقعیـت کارگـر بـه علـت امـکان اخـراج وی بـه دسـت کارفرما و وابسـتگی معیشـت کارگـر بـه مـزدی کـه در قبـال انجـام دادن کار از کارفرمـا دریافـت مـی‌دارد، اقتضـا می‌کنـد کـه اولاً رسـیدگی و تصمیم‌گیـری در مـورد اختلافـات طرفیـن رابطـه کار، سـریع و بـه دور از تشـریفات و شـیوه‌های معمـول در مراجـع قضایـی انجـام شـود. ثانیـاً رسـیدگی بـا مشـارکت نماینـدگان دولـت بـرای حفـظ منافـع جامعـه و نظـم اجتماعـی و نماینـدگان طرفیـن اختـلاف (کارگـران و کارفرمایـان) بـرای در نظـر گرفتـن واقعیت‌هـای صنفـی و ملاحظـات مربـوط بـه روابـط کار صـورت پذیـرد.

بـا توجـه بـه توسـعه بهره‌گیـری از روش‌هـای غیـر قضایـی حـل و فصـل اختلافـات، بـه ویـژه داوری، اسـتفاده از ایـن سـازوکار در قراردادهـای کار بـه عنـوان مسـئله‌ای مهـم، مبنـای نـگارش نوشـتار پیـش روسـت. سـکوت قانون‌گـذار در نظـام حقوقـی ایـران در مـورد امـکان ارجـاع اختـلاف ناشـی از روابـط کار بـه داوری سـبب ایجـاد شـبهه در خصـوص امـکان درج شـرط داوری در قـرارداد کار شـده اسـت.

اختلافـات ناشـی از رابطـه کار عمدتـاً ناشـی از قـرارداد کار اسـت یـا بـه سـبب اختـلاف در فهـم، نحـوه اجـرا یـا تفسـیر قانـون و نیـز ناشـی از پیمان‌هـای دسـته‌جمعی کار مطـرح می‌شـود. معمـولاً اختلافـات فـردی، مـواردی را دربرمی‌گیـرد کـه ناشـی از حقـوق و تکالیـف مصـرّح در قوانیـن و مقـررات کار، پیمان‌هـای دسـته‌جمعی و نیـز قـرارداد مربـوط اسـت و در نتیجـه رابطـه کار میـان کارگـر و کارفرمـا ایجـاد شـده باشـد.[1]

حـل و فصـل اختلافـات فـردی کار بـه دو شـیوه قضایـی و غیـر قضایـی تقسـیم می‌شـود.[2] شـیوه قضایـی ناظـر بـه وضعیتـی اسـت کـه اختـلاف کارگـر و کارفرمـا، هماننـد دیگـر دعـاوی بـه دسـتگاه قضایـی ارجـاع شـود و قاضـی بـا رفـع اختـلاف، حکـم لازم را صـادر کنـد. در مقابـل، شـیوه غیـر قضایـی حـل اختـلاف، رایج‌تریـن روش بـرای حـل اختـلاف کارگـر و کارفرماسـت کـه بـر اسـاس آن،

---

۱. رفیعـی، احمـد، **حقـوق کار (دفتـر دوم: حـل اختـلاف کارگـر و کارفرمـا در پرتـو اصـول دادرسـی منصفانـه)**، تهـران: میـزان، ۱۳۹۵، ص ۲۷۸.

۲. هاشمی، محمد، **حقوق کار**، تهران: میزان، ۱۳۹۶، ص ۲۷۴.

به جای قاضی، نمایندگان دولت، کارگر و کارفرما به حل اختلاف می‌پردازند.[۱]

در بیش‌تر کشورها، با الهام از اسناد بین‌المللی به ویژه مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، روش‌های جای‌گزین حل و فصل اختلافات و به طور ویژه، داوری، در حل و فصل اختلافات ناشی از قرارداد کار مطرح است. البته داوری مورد نظر در اختلافات فردی، داوری اختیاری است.[۲] پرسش اصلی مورد نظر از تدوین نوشتار پیش رو، افزون بر بررسی تحلیلی مطلوب بودن استفاده از سازوکار داوری نسبت به دیگر روش‌های حل و فصل اختلافات ناشی از روابط کار، امکان حقوقی درج شرط داوری در قراردادهای کار در نظام حقوقی ایران است.

در میان آثار نگاشته‌شده به زبان فارسی، مقاله «تحلیل اعتبار شرط داوری در قرارداد کار»[۳] به صورت مشخص با موضوع این نوشتار در ارتباط است. نویسنده مقاله با تبیین سه دیدگاه راجع به اعتبار شرط داوری در قراردادهای کار (نظریه اعتبار، عدم اعتبار و اعتبار مشروط)، با قید شروطی نظیر نظارت قضایی بر رأی داوری و رعایت قواعد آمره کار در صدور رأی داوری و تنقیح مناط از پذیرش شرط سازش در قانون کار ایران و نیز با توجه به موضع سازمان بین‌المللی کار در این زمینه و رعایت ضمنی اصل سه‌جانبه‌گرایی در حل و فصل اختلافات کار، قائل به نظریه اعتبار مشروط درج شرط داوری در قراردادهای کار شده است.

نوآوری نوشتار پیش رو نسبت به این مقاله، تدقیق در ارزیابی تحلیلی وجوه مطلوب بودن داوری نسبت به دیگر روش‌های حل و فصل اختلافات کار است. هم‌چنین وجه تمایز آن، همان طور که در ادامه ملاحظه خواهد شد، تفاوت در دیدگاه منتخب نسبت به اعتبار این شرط (حداقل در نظام حقوقی ایران) است.

در نوشتار حاضر، در قالب سه گفتار، ابتدا وجوه مطلوب بودن داوری را نسبت به دیگر روش‌های حل و فصل اختلافات کار بررسی می‌کنیم. در ادامه، با بررسی رویکرد نظام حقوقی ایران نسبت به دیگر روش‌های حل و فصل غیر قضایی اختلافات کار، امکان حقوقی درج شرط داوری در قراردادهای کار در نظام حقوقی ایران به صورت خاص، واکاوی تحلیلی خواهد شد.

---

۱. نظام حقوقی ایران از الگوی اخیر تبعیت کرده است. برای مطالعه بیشتر، نک. نجابت‌خواه و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۳-۲۵.

۲. اکبری، احسان، **آسیب‌شناسی دادرسی کار در نظام حقوقی ایران**، تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۹، ص ۳۵۵.

۳. نجارزاده هنجنی، مجید، «**تحلیل اعتبار شرط داوری در قرارداد کار**»، فصل‌نامه علمی دیدگاه‌های حقوق قضایی، دوره بیست و ششم، ۱۴۰۰، شماره ۹۳، صص ۹۰-۷۳.

گفتار نخست. ارزیابی وجوه مطلوب بودن داوری نسبت به دیگر روش‌های حل و فصل اختلافات کار

توصیه به امکان حقوقی ارجاع اختلاف ناشی از قرارداد کار به داوری، علی‌القاعده باید متکی به دلایل توجیهی باشد که طرفین را به حل و فصل عادلانه، سریع، مطمئن، مسالمت‌آمیز و با هزینه کم تشویق کند.[1] بخش قابل توجهی از دلایل توجیهی که در این گفتار بررسی می‌شوند، نسبت به رسیدگی به این اختلافات در محاکم دادگستری است. به عبارت دیگر، طرح اختلافات کار در محاکم دادگستری مزایای یادشده را ندارد و به علت چالش‌های آن، ادامه رابطه کار به مخاطره می‌افتد.[2]

برای مثال، در دعاوی بازگشت به کار کارگر، تلاش کارفرما بر اثبات ادعاهای خود و در مقابل، تلاش کارگر بر ردّ ادعاهای یادشده، بسترساز اختلاف‌های جدید است و حتی در صورت بازگشت کارگر به کار، نتایج مطلوبی نخواهد داشت و سبب بی‌اعتمادی کارفرما، افت کارآیی کارگر و حتی کاهش آرامش محیط کارگاه خواهد شد.

بند یکم. رسیدگی فنی و تخصصی

آیین دادرسی کار به دلیل پیش‌بینی مقررات خاص برای رسیدگی به دعاوی کار، اصولی ویژه را برای رعایت دادرسی منصفانه در این قبیل رسیدگی‌ها تدوین کرده است. در توضیح این نکته باید گفت که هر آیین دادرسی و روش رسیدگی، ویژگی‌هایی خاص دارد که ناشی از الزامات خاص دعاوی تابع این مقررات است. در داوری، طرفین، داور را با تراضی یکدیگر انتخاب می‌کنند که سبب می‌شود داوری متخصص در زمینه اختلاف و مسلط به جنبه‌های عملی و تخصصی به حل و فصل اختلاف بپردازد و به یقین، بسترساز صدور رأی صحیح، دقیق و عادلانه خواهد شد.[3]

در مقام ارزیابی باید گفت که وضع مقررات خاص برای رسیدگی به دعاوی کار در قالب رسیدگی‌های قضایی و نیز رسیدگی در مراجع شبه‌قضایی (موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار) نیز

---

۱. برای ملاحظه وجوه تمایز ارجاع دعاوی دولتی به داوری، نک. دشتی و حائری اصفهانی، ۱۳۹۹: ۱۴۹-۱۵۰.

2-Hornung, Renate, "5th Meeting of The International Organization of Employers Industrial Relations Policy Working Group Settlement of Labor Disputes Through Mediation and Arbitration Report", Geneva, November 2014, pp.1-3

۳. بگفتنی است رسیدگی به جرایم عمومی که در صلاحیت دادگاه‌های عمومی دادگستری است، از حدود اختیارات داوران خارج است. نک: شمس، عبدالله، **آیین دادرسی مدنی (دوره پیشرفته) (جلد ۳)**، تهران: دراک، ۱۳۹۸، ص ۵۰۹.

امکان‌پذیر است و از این نظر، داوری بر روش یادشده ترجیحی ندارد. هم‌چنین با آموزش تخصصی قضات و اعضای مراجع شبه‌قضایی، اقتضائات فنی و تخصصی دعاوی کار قابل تأمین است.

بند دوم. غیر تشریفاتی بودن رسیدگی

به اصل غیر تشریفاتی بودن رسیدگی به دعاوی کار در مقدمه مصوبه مربوط به آیین دادرسی کار (مصوب ۱۳۹۱ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی) اشاره شده است. آیین دادرسی ذاتاً متضمن تشریفات خاصی برای رسیدگی است؛ چه آیین دادرسی مربوط به دعاوی کار باشد و چه مربوط به انواع دیگر دعاوی. به تعبیری، آیین دادرسی بر تشریفات بنا شده است. تنظیم مقرراتی برای اقامه دعوا، رسیدگی به اختلاف و صدور رأی بیانگر تشریفات خاص برای دادرسی کار است. با این حال، به نظر می‌رسد اشاره به این ویژگی در مقدمه این مصوبه، مؤید نظر تدوین‌گران آن مبنی بر کم بودن تشریفات آیین دادرسی کار (و نه غیر تشریفاتی بودن این مقررات) باشد.[۱]

داوری نیز اصولاً غیر تشریفاتی است؛ زیرا داوری مبتنی بر توافق و اراده طرفین است و این امر انعطاف بیش‌تری به داوری می‌بخشد. مطابق ماده ۴۷۷ قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی، «داوران در رسیدگی و رأی، تابع مقررات قانون آیین دادرسی مدنی نیستند، ولی باید مقررات مربوط به داوری را رعایت کنند».

در داوری، آیین رسیدگی جنبه تکمیلی[۲] دارد و طرفین می‌توانند در خصوص آیین و نحوه رسیدگی توافق کنند.[۳] این در حالی است که رسیدگی‌های قضایی تابع تشریفات خاصی است. با این حال، به نظر می‌رسد امکان وضع تشریفات کم‌تر حتی در رسیدگی‌های قضایی نیز وجود داشته باشد. در این میان، وجود حداقلی از ضوابط رسیدگی برای حفظ حقوق طرفین دعوا به ویژه طرف ضعیف‌تر، در قالب آیین دادرسی کار، گزینه‌ای موجه‌تر به نظر می‌رسد.

بند سوم. سرعت در رسیدگی

تسریع در رسیدگی به اختلافات میان کارگر و کارفرما از اولویت‌های اساسی قانون‌گذار در قانون کار و آیین دادرسی کار است. دلیل گرایش به اصل سرعت در رسیدگی به دعاوی

---

۱. تقی‌زاده، ابراهیم و عبدالحسین صالحی‌منش، **آیین دادرسی در اختلافات کارگر و کارفرما**، تهران: مجد، ۱۳۹۸، ص ۷۸.

2-Optional Provision .

۳. علی‌دادی ده‌کهنه، علی و ابوذر جوهری، **حقوق داوری کاربردی**، تهران، مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضاییه، ۱۳۹۸، ص ۱۳۷.

کار، جلوگیری از بلاتکلیفی طرفین اختلاف و پیش‌گیری از ورود ضرر بیش‌تر به کارگر و کارفرماست. برای مثال، در دعاوی اخراج کارگر، اگر اخراج غیر قانونی قلمداد و حکم بازگشت به کار کارگر صادر شود، کارفرما به پرداخت حقوق کارگر از زمان اخراج تا بازگشت کارگر به کار ملزم خواهد شد. در این مورد، برای جلوگیری از بلاتکلیفی و ورود زیان به طرفین نیاز است رسیدگی به دعوای مطرح‌شده با قید فوریت و سرعت صورت پذیرد. ذیل ماده ۱۶۲ قانون کار، هیئت حل اختلاف را به صراحت ملزم می‌کند حتی‌الامکان ظرف مدت یک ماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی لازم را صادر کند.[۱]

داوری نیز حداقل در بعد داخلی از سرعت قابل توجهی برخوردار است که همین امر، یکی از علل تمایل برای مراجعه به داوری برای حل اختلاف محسوب می‌شود.[۲] در مراجع قضایی عموماً به دلیل حجم بالای پرونده‌های مطرح‌شده، مدت زمان طولانی برای رسیدگی به پرونده‌های مطرح‌شده صرف می‌شود.[۳] از طرفی نیز به دلیل کم‌تر بودن تشریفات رسیدگی در داوری، حل اختلاف تسریع می‌گردد. علاوه بر این، مدت داوری تابع توافق طرفین است و در صورت توافق نداشتن طرفین، مطابق با تبصره ماده ۴۸۴ قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی، تنها سه ماه به عنوان مدت داوری شناخته خواهد شد. این ویژگی، عامل ترجیح داوری نسبت به رسیدگی‌های قضایی است، اما در مقایسه با رسیدگی در مراجع شبه-قضایی، عامل تمایز تلقی نمی‌شود.

بند چهارم. رعایت اقتضائات اصل سه‌جانبه‌گرایی

مطابق با مقررات دادرسی کار، رسیدگی به اختلافات به دست هیئت‌هایی متشکل از سه گروه شامل نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت صورت می‌پذیرد. دلیل این رویکرد نیز جلب اعتماد طرفین اختلاف است. در داوری نیز مطابق ماده ۴۵۴ قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی لازم است تا طرفین در انتخاب و تعیین تعداد داور به توافق برسند. هم‌چنین طبق ماده ۴۶۴ این قانون و ماده ۱۰ قانون داوری تجاری بین‌المللی، در صورت تعیین نشدن شمار داوران، تعداد آنان، سه نفر خواهد بود.[۴] علاوه بر این، بیش‌تر حقوق‌دانان معتقدند بنا بر ضرورت تصمیم‌گیری در صورت اختلاف نظر، تعداد داوران باید فرد باشد.[۵]

---

۱. تقی‌زاده و صالحی‌منش، پیشین، ص ۷۷.

۲. نصیری، مرتضی، **حقوق تجارت بین‌المللی در نظام حقوق ایران**، تهران: امیرکبیر، ۱۳۸۳، ص ۴۳۲.

۳. علی‌دادی ده‌کهنه و جوهری، پیشین، ص ۱۳۷.

۴. همان، ص ۱۵۴.

۵. توکلی، محمدمهدی، **مختصر آیین دادرسی مدنی**، تهران: مکتوب آخر، ۱۳۹۷، ص ۴۱۸.

با توجه به مقررات یادشده می‌توان این اصل را با مقررات داوری پوشش داد، به این ترتیب که هیئت داوری نیز متشکل از داور یا داوران طرفین و به همراه ایشان، داور یا داوران منتخب وزارت کار باشد. با این وصف، امکان وضع تکلیف برای وزارت کار جهت تعیین داور، نه از نظر حقوقی، امکان‌پذیر است و نه از نظر عملی، واقع‌بینانه است.

بند پنجم. هزینه رسیدگی

در اختلافات ناشی از روابط کار معمولاً کارگر برای احقاق حقوق خود در مقام خواهان اقدام می‌کند. با این حال، به دلایل مختلفی از جمله دشواری تأمین ادلّه برای کارگر، وی در وضعیتی شکننده قرار می‌گیرد. هم‌چنین با وجود رایگان بودن دادرسی کار در ایران، هزینه‌های غیر مستقیم از جمله هزینه تأمین دلیل و ایاب و ذهاب، بار سنگینی را بر دوش کارگران می‌نهد. با نگاهی به فرآیند داوری می‌توان دریافت که این روش می‌تواند از رسیدگی فرسایشی در محاکم مفیدتر واقع شود.

گفتنی است دیوان عالی امریکا از مراجعه به داوری در اختلافات جمعی میان کارگران و کارفرمایان حمایت می‌کند. به باور این دیوان، همان طور که داوری در اختلافات تجاری بر رسیدگی محاکم فایق آمده است، داوری باید جای روش‌های حل اختلافات تنش‌برانگیز ناشی از روابط کار را نیز بگیرد.[1]

نظام دادرسی کار بر خلاف دیگر مراجع که طرح دعوا در آن، مستلزم پرداخت هزینه دادرسی است، رایگان است. برخی، دلیل این امر را شرایط کار و معیشت کارگران می‌دانند؛ زیرا آن‌ها به دلیل احتمال از دست دادن کار و هم‌چنین کارفرما به دلیل موقعیت برتر خود، هیچ گاه دعوای ناموجه و بی‌اساس را اقامه نمی‌کنند. از طرف دیگر، برخی نیز معتقدند اگر محکومٌ علیه، کارگر باشد، هزینه دادرسی علاوه بر محرومیت از اشتغال، آثار مخرّبی بر جای خواهد گذاشت و اگر محکومٌ علیه، کارفرما باشد، این هزینه‌ها در کنار هزینه‌هایی مانند حق سنوات و دیگر مطالبات کارگر، بر وی تحمیل خواهد شد.[2] با این حال، برخی نیز معتقدند به علت وضعیت خاص کارگر و کارفرما، این اصل جنبه حمایتی دارد و باید خدمت عمومی قلمداد شود؛ زیرا خدمات عمومی به صورت مستقیم، هزینه‌ای دربرنمی‌گیرند.[3]

1-Silverstein, May Olivia, "Introduction to International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States & the European Union", Labor and Employment Law Forum, 2011, Vol.1, S.1, p.1

۲. همدانی، علی‌الله، **آیین دادرسی مراجع حل اختلاف کار ایران**، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۱، ص ۱۳.

۳. تقی‌زاده و صالحی‌منش، پیشین، ص ۸۱.

در مقابل، داوری، متضمن پرداخت حق‌الزحمه داوران است و تعرفه حق‌الزحمه داوران مطابق ماده ۴۹۸ قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی، بر اساس آیین‌نامه مصوب رئیس قوه قضاییه تعیین و پرداخت می‌شود. با این‌که داوری هزینه دارد، به دلیل کم بودن هزینه‌های آن نسبت به محاکم، از آن استقبال می‌شود. تک‌مرحله‌ای بودن و کوتاه بودن مدت رسیدگی داوری، در رأس مواردی است که سبب کاهش این هزینه‌ها می‌شود. با این حال، پرداخت همین هزینه مختصر برای کارگران دشوار به نظر می‌رسد. از سویی، دولت نیز علی‌القاعده به علت ایجاد هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف، در پرداخت این هزینه‌ها نقشی نخواهد داشت؛ زیرا تعهد خود را از طریق ایجاد این مراجع انجام داده است. بر این اساس، داوری نسبت به رسیدگی در مراجع شبه‌قضایی، از نظر تحمیل هزینه رسیدگی به کارگر، با چالش جدّی مواجه است.

بند ششم. حفظ مناسبات کاری و رعایت محرمانگی

داوری این ظرفیت را دارد که از محرمانگی اطلاعات شخصی طرفین در اختلافات کار نیز حمایت کند. از سوی مقابل، علنی بودن رسیدگی در محاکم از جمله شرایط دادرسی‌های قضایی است. این در حالی است که توسل به داوری، امکان صیانت از اطلاعات محرمانه را برای طرفین تضمین می‌کند. رابطه کار، ماهیتی مستمر و شخص‌محور دارد که در این رابطه، کارگر از نظر اقتصادی و حقوقی، به اراده کارفرما وابسته است. از نظر اقتصادی، امرار معاش کارگر به پرداخت اجرت و حق‌السعی کارگر بستگی دارد. از نظر وابستگی حقوقی نیز ایفای تعهدات کارگر، تابع سازمان‌دهی کارگاه و برنامه‌های تدوین‌شده از جانب کارفرماست. بنابراین، رابطه متکی بر اعتماد و حل اختلافات بین کارگر و کارفرما از طریق داوری، به پایداری و استمرار رابطه کاری کمک قابل توجهی خواهد کرد.

بهره‌گیری از داوری برای طرفین، این امکان را فراهم می‌کند تا اختلاف نظرهای دیگری را که داخل در موضوع اختلاف مطرح نشده‌اند، ولی رابطه طرفین را تحت تأثیر قرار می‌دهند، در چارچوب مذاکرات خود بررسی کنند. به این ترتیب، ارجاع اختلاف به داوری سبب حفظ و پایداری رابطه کارگر و کارفرما خواهد شد. هم‌چنین ورود اشخاص ثالث بی‌طرف برای ارزیابی شرایط موضوعی و حقوقی، به حل اختلاف طرفین کمک شایانی خواهد کرد و روند حل اختلاف را تسهیل می‌کند. حتی اگر در نتیجه داوری، طرفین به راه حلی حقوقی نیز دست نیابند، در میانه مذاکرات فرصت می‌یابند تا مطالبات و نظرهای خود را به یکدیگر انتقال دهند.[1]

یکی دیگر از مزایای داوری، امکان تشکیل دیوان داوری در محل کارگاه است. توسل به داوری این امکان را برای طرفین فراهم می‌کند که اختلافات خود را قبل از ارجاع به نهادها

1-Gordon, Elizabeth Ellen, "Why Attorneys Support Mandatory Mediation", Judicature Dergisi, Vol.82, S.5, pp.224-231

و محاکم خارج از کارگاه، در داخل ساختار رابطه کاری خود حل و فصل کنند. صلاحیت نهاد داوری مستقر در محل هم ممکن است عام باشد و هر نوع اختلاف را شامل شود و هم ممکن است از صلاحیت محدودی برخوردار باشد.[1] ایجاد چنین نهادی علاوه بر این‌که سرعت رسیدگی را بالا می‌برد و هزینه‌ها را به حداقل می‌رساند، فرصت اثرگذاری کارگران را بر روند تصمیم‌سازی در کارگاه فراهم می‌سازد.

در مقام ارزیابی این عامل باید گفت که حتی در رسیدگی‌های قضایی نیز طرفین با توافق یکدیگر می‌توانند درخواست رسیدگی غیر علنی کنند. دیگر مزایایی که برای داوری بیان شد، نوعاً در رسیدگی به اختلاف توسط مراجع شبه‌قضایی در نظر گرفته شده است. پس داوری از این نظر نیز ترجیح خاصی ندارد.

بند هفتم. امکان اجرای موازین حقوق بین‌الملل کار

فایده دیگر داوری، بسترسازی برای اجرای موازین حقوق بین‌الملل کار است.[2] اجرای استانداردهای حقوق بین‌الملل کار در تمام کشورها، موضوعی پرچالش است. حتی سازمان بین‌المللی کار نیز نتوانسته است مدعی پذیرش و اجرای اصول دادرسی مشترک و استانداردهای یکسان در کشورهای عضو شود. عمده‌ترین علت این مسئله، پای‌بندی محاکم داخلی به موازین ملی خود است. به این ترتیب، نقش برجسته داوری و دیگر روش‌های جای‌گزین حل اختلافات در اجرای اصول و استانداردهای بین‌المللی نمایان می‌شود؛ زیرا طرفین اختلاف به ویژه اختلافات بین‌المللی، از آزادی انتخاب قانون حاکم در نهاد داوری برخوردارند و می‌توانند به راحتی، اصول و استانداردهای حقوق بین‌الملل کار را اجرا کنند.[3]

بند هشتم. آمره بودن مقررات کار

چون قوانین کار با هدف حفظ منافع کارگر و حمایت حقوقی از آنان به تصویب رسیده است، دارای ویژگی نظم عمومی هستند و باید تمایز آن‌ها را از دیگر قوانین درک کرد. حقوق کارگران به ترتیب مقرر در قانون کار، جنبه حداقلی دارد و کارفرما نمی‌تواند حتی با توافق و تراضی با کارگر، مزایایی کم‌تر از مزایای قانونی برایش منظور کند.[4] رأی صادرشده از جانب

1-Silberman, R. Gaull, Murphy, Susan, Adam, E. and Susan P. "Alternative Dispute Resolution of Employment Discrimination Claims", Louisiana Law Review, 1994,Vol. 54, S. 6, pp.1533-1558

2-Silverstein, op. cit., p.1 .

3-Zack, Arnold M., "ADR and the Settlement of International Labor Disputes: A Proposal for Conciliation through the Permanent Court of Arbitration", Permanent Court of Arbitration (PCA)'s Fifth International Law Seminar, Mayıs, s., 2002, pp.125-138

۴. هاشمی، سید محمد، **حقوق کار**، تهران: میزان، ۱۳۹۶، ص ۲۱.

داور باید مطابق قوانین آمره و موجد حق باشد؛ چون توافق بر خلاف قوانین آمره ممکن نیست و داور مکلف است مانند دادگاه، آرای خلاف قوانین آمره صادر نکند. البته اگر رأی بر خلاف قوانین تکمیلی باشد، با ایراد حقوقی مواجه نیست.

قوانین موجد حق، قوانینی هستند که برای اشخاص، حقوقی را شناسایی می‌کنند. اگر رأی داور، حقوق قانونی اشخاص را نقض کرده باشد یا بر خلاف قوانین آمره رأی بدهد که توافق بر خلافشان ممکن نیست یا با نظم عمومی و اخلاق حسنه در تعارض باشد، آرای صادرشده قابل ابطالند.[1] در پایان، به نظر می‌رسد امکان گریز از اجرای قواعد حقوقی در داوری، بیش‌تر از محاکم دادگستری و مراجع شبه‌قضایی است؛ امری که معمولاً به زیان کارگر منجر می‌شود.

گفتار دوم. رویکرد نظام حقوقی ایران نسبت به دیگر روش‌های غیر قضایی حل و فصل اختلافات کار

قانون کار، به استثنای سازش، به روش‌های جای‌گزین حل و فصل اختلافات[2] با صراحت و به طور مبسوط اشاره نکرده است. با این حال، از یک منظر، با عنایت به مقررات این قانون می‌توان رویکرد نسبتاً مثبت قانون‌گذار را به بهره‌گیری از این روش‌ها در حل و فصل اختلافات برداشت کرد.

بند یکم. مذاکره

مذاکره[3] فردی بین کارگر و کارفرما در قانون کار به رسمیت شناخته نشده و صرفاً مقرراتی برای مذاکره دسته‌جمعی تصویب شده است. مذاکره دسته‌جمعی در مواد ۱۳۹ و ۱۴۰ قانون کار آمده است. قانون‌گذار در ماده ۱۳۹ قانون کار، «پیش‌گیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران» و «حصول توافق و حل و فصل مسالمت‌آمیز اختلافات» را هدف و غایت مذاکرات دسته‌جمعی قلمداد می‌کند. در ماده ۱۴۰ قانون کار نیز برای تبیین مسئله، پیمان دسته‌جمعی را تعریف و طرفین مذاکرات دسته‌جمعی را معرفی می‌کند.

در قانون کار به توسل به مذاکره قبل از ارجاع اختلاف به هیئت‌های تشخیص و حل

---

۱. خدابخشی، عبدالله، **حقوق داوری و دعاوی مربوط به آن در رویه قضایی**، تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۸، ص ۵۵۳.

2-Alternative Dispute Resolution (ADR) methods.

3-Negotiation .

اختلاف اشاره نشده است. با این حال، شناسایی نشدن مذاکره در قانون، مانع از امکان انجام دادن آن نیست. هم‌چنین می‌توان مذاکره را عنصری از روش سازش قلمداد کرد.[۱] با این حال، مذاکره در این دست اختلافات، رأساً روشی برای حل و فصل محسوب نمی‌شود؛ گرچه در عمل به کار گرفته شود.

بند دوم. سازش

سازش[۲] تنها روش جای‌گزین حل و فصل اختلافات است که به صراحت در ماده ۱۵۷ قانون کار آمده است. بر اساس این ماده، اگر بین کارگر و کارفرما اختلافی رخ دهد، ابتدا از طریق سازش مستقیم میان طرفین برای حل اختلاف تلاش می‌شود.[۳] وجود نهاد سازش در قانون کار، ابتکاری برگرفته از موازین بین‌المللی کار است؛ چون در هیچ یک از قوانین کشور، سازش به عنوان روش مستقل شناخته نشده است.

سازش بر خلاف دیگر روش‌های جای‌گزین مطرح‌شده در قانون کار که در اختلافات جمعی اعمال می‌شوند، در اختلافات فردی قابل اعمال است و طبق نص ماده ۱۵۷ این قانون در اختلافات جمعی قابل اعمال نیست. با این حال، حقوق مکتسبه ناشی از قراردادهای دسته-جمعی برای طرفین نیز در اختلافات فردی، قابلیت مطالبه و طرح در قالب سازش را دارد. برخی نویسندگان، ناممکن بودن سازش در اختلافات جمعی را رد می‌کنند و معتقدند که مطرح بودن چنین موضوعی به وجود خلأهای قانونی و اجرایی در مورد روش و ماهیت اختلافات و دعاوی جمعی در نظام حقوق کار معطوف است.[۴]

بند سوم. میانجی‌گری

روش دیگر جای‌گزین حل و فصل اختلافات کار، میانجی‌گری[۵] است که به موجب آن، شخص ثالث بی‌طرف و مورد قبول طرفین دعوا به موضوع مورد اختلاف ورود می‌کنند. این شخص اختیار صدور رأی را ندارد و صرفاً به طرفین کمک می‌کند تا بتوانند مشکلات موجود خود را حل و فصل کنند.[۶] قانون‌گذار، میانجی‌گری را شناسایی کرده و در ماده ۱۵۷ قانون کار به این روش اشاره نشده است.

---

۱. اکبری، پیشین، ص ۳۵۷.

2-Amicable Settlement, Compromise.

۳. تقی‌زاده و صالحی‌منش، پیشین، ص ۴۱.

۴. رفیعی، احمد، **قانون کار در نظم حقوقی کنونی**، تهران: نگاه بیّنه، ۱۳۹۶، ص ۳۷۹.

5-Mediation.

۶. درویشی هویدا، یوسف، **شیوه‌های جای‌گزین حل و فصل اختلافات**، تهران: میزان، ۱۳۹۳، ص ۱۰۷.

تبصره ۲ ماده ۱۳۹ قانون کار، تنها موردی است که قانون‌گذار به میانجی‌گری اشاره کرده است. بر این اساس «در صورتی که طرفین مذاکرات دسته‌جمعی موافق باشند، می‌توانند از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تقاضا کنند، شخص بی‌طرفی را که در زمینه مسائل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به عنوان کارشناس پیمان‌های دسته‌جمعی به آن‌ها معرفی نماید. نقش این کارشناس، کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته‌جمعی است». همان طور که در این حکم مشهود است، میانجی‌گری نیز مانند مذاکره تنها به پیمان‌های دسته‌جمعی و اختلافات ناشی از آن محدود است و قراردادها و اختلافات فردی را دربرنمی‌گیرد.

گفتار سوم. امکان حقوقی پیش‌بینی شرط داوری در قراردادهای کار

نظام‌های مختلف حقوقی داخلی، برخی از اختلافات را قابل ارجاع به داوری نمی‌دانند. با این حال، ممکن است در خصوص منع ارجاع اختلافات به داوری، نظام حقوقی داخلی کشورها یکسان عمل نکنند.[1] حال این پرسش مطرح می‌شود که آیا در نظام حقوقی ایران، در قرارداد کار می‌توان شرط داوری را لحاظ کرد؟ در این قسمت می‌کوشیم بر اساس قوانین و مقررات داخلی ایران به این پرسش پاسخ دهیم.

بند یکم. رویکرد قوانین داخلی ایران نسبت به داوری

مطابق قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی، برخی از دعاوی به داوری قابل ارجاع نیست. قانون‌گذار، این استثنائات را در ماده ۴۷۸ این قانون، منحصر به دعاوی ورشکستگی، کیفری، اصل نکاح، فسخ نکاح، طلاق و نسب دانسته است؛ زیرا این موضوعات با نظم عمومی و مصالح زندگی جمعی آمیخته است و می‌تواند آثاری به مراتب گسترده‌تر از طرفین یک دعوا داشته باشد.[2] ضمانت اجرای ارجاع این دسته از اختلافات به داوری حسب مورد شامل ابطال موافقت‌نامه داوری، ابطال شرط داوری مندرج در قرارداد، ابطال رأی داور توسط دادگاه و قابل اجرا نبودن رأی داور می‌شود.

گفتنی است در مواد ۴۵۴ تا ۵۰۱ همین قانون که اصول و قواعد عام داوری را مقرر می‌دارد، هیچ حکمی مبنی بر منع ارجاع اختلافات ناشی از روابط کار به داوری وجود ندارد. به نظر برخی نویسندگان، طبق این قانون، رسیدگی به اختلافات ناشی از رابطه کار از

۱. خدابخشی، پیشین، ص ۲۴۰.

۲. توکلی، پیشین، ص ۴۱۸.

جانب داور ممنوع نیست، ولی این امر، مختص داوری اختیاری است؛[۱] زیرا داوری مورد نظر قانون‌گذار در این قانون، داوری اختیاری است. از سوی مقابل، ممکن است گفته شود که مقررات مربوط به حل و فصل اختلافات ناشی از روابط کار، موضوعاً از موارد مشمول این قانون، خارج و تابع نظامات و قواعد خاص قانون کار است.

قبل از تنظیم قرارداد داوری بین‌المللی باید به قابل ارجاع بودن اختلاف به داوری توجه کرد. موضوع‌هایی را می‌توان به داوری ارجاع داد که بر اساس نظام حقوقی ایران از طریق داوری قابل حل و فصل باشند. بند ۱ ماده ۳۴ قانون داوری تجاری بین‌المللی ایران مقرر می‌دارد: «در موارد زیر، رأی داور اساساً باطل و غیر قابل اجراست: ۱. در صورتی که موضوع اصلی اختلاف به موجب قوانین ایران قابل حل و فصل از طریق داوری نباشد...». عمده موضوعات داوری‌ناپذیر در قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی ذکر شده است که از جمله می‌توان به ماده ۴۵۶ این قانون اشاره کرد.[۲]

بندهای ۲ و ۳ ماده ۳۴ قانون داوری تجاری بین‌المللی نیز اشعار می‌دارد که «۲. در صورتی که مفاد رأی مخالف با نظم عمومی باشد؛ ۳. رأی داور در خصوص اموال غیر منقول واقع در ایران با قوانین آمره جمهوری اسلامی ایران و یا با مفاد اسناد رسمی معتبر معارض باشد، مگر آن‌که در مورد اخیر، داور حق سازش داشته باشد». همان طور که ملاحظه می‌شود، قانون داوری تجاری بین‌المللی که ناظر بر روابط حقوقی بین‌المللی است، هیچ حکمی در خصوص ممنوعیت یا محدودیت ارجاع اختلاف ناشی از رابطه کار به داوری و درج شرط داوری در قراردادهای کار پیش‌بینی نکرده است.

مواد ۱۴۲، ۱۴۳ و ۱۵۷ قانون کار، روش‌های حل و فصل اختلافات را تبیین می‌کنند. از نظر برخی نویسندگان، شکل دیگری که برای رسیدگی به اختلافات قابل پیش‌بینی است، طبق مواد ۵۰۱ و ۴۵۴ قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی، مراجعه به داوری است که قانون کار مخالفت صریح با آن ندارد، بنابراین، چون این مواد عام است و شامل اختلاف بین کارگر و کارفرما نیز می‌شود، بنا به قاعده اعتبار امر محکومٌ بها از طریق صدور برگ اجرایی قابل اجراست.[۳] از نظر برخی نویسندگان، در مرحله اول حل اختلاف که رجوع به سازش است، قانون‌گذار تنها مداخله کارفرما و کارگر یا کارآموز یا نمایندگان کارگر را از سوی تشکل مربوط مجاز دانسته است، ولی امکان مداخله داور یا داوران برای حل اختلاف وجود ندارد. در مقابل، برخی دیگر، مخالف امکان داوری در اختلافات ناشی از رابطه کار هستند.[۴]

---

۱. علی‌دادی ده‌کهنه و جوهری، پیشین، ص ۱۴۳.

۲. مافی، همایون، **شرحی بر قانون داوری تجاری بین‌المللی**، تهران: دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری، ۱۳۹۷.

۳. براتی‌نیا، محمود، **دیدگاه‌های نو در حقوق کار**، تهران: فکرسازان، ۱۳۸۲، ص ۱۴۴.

۴. رفیعی، پیشین، ص ۲۹۲.

به استناد ماده ۸ قانون کار، مزایای مقرر در قانون کار، جنبه حداقلی دارند و مزایا و شرایط قرارداد کار هرگز نمی‌تواند از حداقل مقرر در قانون کار کم‌تر باشد. بر همین اساس، شرایطی را که به نفع کارگر باشد، حتی در مورد قواعد امری می‌توان به قرارداد کار افزود. به نظر می‌رسد شرط داوری در صورت درخواست کارگر مشمول این ماده از قانون کار شود. در نقد این نظر باید بیان داشت که صرف درخواست کارگر به معنای آن نیست که مراجعه به داوری در هر شرایطی به نفع کارگر است. به نظر برخی حقوق‌دانان، امکان داوری در اختلافات ناشی از رابطه کار وجود ندارد؛ زیرا هم قانون کار جزو قوانین امری است و هم صلاحیت هیئت‌های حل اختلاف کارگر و کارفرما، اختصاصی است. در مقام قیاس، کمیسیون ماده صد شهرداری و نهادهای مشابه را مطرح می‌کنند و مدعی امکان‌ناپذیری ارجاع این اختلافات به داوری هستند. نظر اخیر با در نظر گرفتن فلسفه وضع قواعد حقوق کار و به ویژه آمره بودن این مقررات هماهنگی دارد.

بند دوم. رویکرد سازمان بین‌المللی کار نسبت به داوری

در اسناد بین‌المللی مربوط به حقوق کار، بر استفاده از روش‌های جای‌گزین حل و فصل اختلافات مانند مذاکره، سازش و داوری تأکید شده است. از جمله در اعلامیه ۱۹۴۸، کمیسیون قطع‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار برای نخستین بار در دیباچه خود، حل اختلاف کار از طریق سازش و داوری را به عنوان معیاری بین‌المللی به کنفراس بین‌المللی کار پیشنهاد کرد. هم‌چنین مقاوله‌نامه شماره ۱۵۴ سازمان بین‌المللی کار (مصوب ۱۹۸۱میلادی) درباره گسترش مذاکرات دسته‌جمعی، با توجه به شرایط ملی، آیین حل اختلاف کار را پیش‌بینی کرد. در شق (ث) بند ۲ ماده ۵ این مقاوله‌نامه آمده است که آیین‌های حل و فصل اختلاف‌های کار باید به شیوه‌ای ایجاد شوند که در رونق مذاکره دسته‌جمعی سهیم باشند.

طبق مقررات کار انگلستان که از سال ۲۰۱۴ اجرایی شده است، طرفین باید برای حل و فصل اختلافات، قبل از مراجعه به دادگاه، آن را به سازش ارجاع دهند. هدف سازش، کاهش بار پرونده‌های مطرح‌شده در دادگاه‌هاست. طبق این مقررات، شخصی که می‌خواهد به دلیل اختلاف ناشی از قرارداد کار شکایت کند، ابتدا باید از روش‌های داوری، سازش و میانجی‌گری[1] استفاده کند.

رسیدگی به اختلافات ناشی از قرارداد کار در ایالات متحده امریکا نیز مانند نظام حقوقی انگلیس تابع توافق طرفین و وجود شرط داوری است. از زمانی که دیوان عالی امریکا اذعان کرد که از شرط داوری در قراردادهای کار حمایت می‌شود، مگر تحت شرایط خاص، کارگران زیادی از این شرط در قراردادهای خود استفاده می‌کنند. در استرالیا نیز بر مبنای ماده ۵ قانون کار عادلانه، کمیسیون کار عادلانه،[2] اصلی‌ترین ساختار موجود برای اعمال سازوکار

1-ACAS) Advisory, Conciliation, Arbitration Service.

2-Fair Work Commission.

داوری در نظام دادرسی کار این کشور است که از نمایندگان کارگر و کارفرما و کارشناسان روابط کار تشکیل شده است.[۱] نظام دادرسی چین هیچ محدودیتی برای ارجاع اختلافات به داوری قائل نیست. داوری، مورد اقبال جامعه کار چین است و دلیل عمده آن نیز به باور برخی صاحب‌نظران، نفوذ ملاحظات سیاسی در محاکم چین است.[۲]

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. اکبری، پیشین، ص ۳۵۶.

2-Zhuang, Wenjia, Chen, Feng, "ADR and the Settlement of International Labor Disputes: A Proposal for Conciliation through the Permanent Court of Arbitration", Permanent Court of Arbitration (PCA)'s Fifth International Law Seminar, Mayıs, s., 2002, p.385

نتیجه گیری

نظـام دادرسـی کار در ایـران بـا وجـود اهتمـام قانون‌گـذار بـه رعایـت اصـول و اسـتانداردهای بین‌المللـی دادرسـی کار و توجـه بـه روش‌هـای جای‌گزیـن حـل و فصـل اختلافـات نظیـر مذاکـره، سـازش و میانجی‌گـری، بـا چالش‌هـای مهمـی روبه‌روسـت. از مهم‌تریـن ایـن چالش‌هـا می‌تـوان بـه اعمـال نامناسـب مرحلـه سـازش در فرآینـد دادرسـی کار، رعایـت نشـدن اصـول دادرسـی منصفانه در رسـیدگی بـه اختلافـات کار توسـط هیئت‌هـای تشـخیص و حـل اختـلاف کار و اطالـه دادرسـی اشـاره کـرد کـه هـر یـک بـه نوعـی می‌توانـد زمینـه ناکارآمـدی نظـام دادرسـی کار و فاصله‌گرفتـن آن را از وضعیـت مطلـوب فراهـم کنـد. از یـک منظـر، تجویـز درج شـرط داوری در قـرارداد کار در صـورت وجـود شـرایط لازم بـرای تحقـق ایـن امـر می‌توانـد بسترسـاز تسـهیل سـرمایه‌گذاری بین‌المللـی شـود و طرفیـن اختـلاف را از مزایـای داوری بهره‌منـد سـازد.

واقعیـت آن اسـت کـه میـان داوری و رسـیدگی در مراجـع شـبه‌قضایی (موضـوع مـاده ۱۵۷ قانـون کار)، شـباهت‌هایی قابـل توجـه وجـود دارد کـه از جملـه می‌تـوان بـه نبـود منصـب و مصونیـت قضایـی در مـورد اعضـای هیئـت داوری و مراجـع یادشـده، سـادگی، رعایـت نشـدن تشـریفات تفصیلـی دادرسـی، سـرعت در رسـیدگی، محـدود نبـودن بـه دلایـل ابـرازی طرفیـن و ورود بـه عمـق اختـلاف بـرای حـل و فصـل قطعـی آن، توجـه بـه منافـع طرفیـن، عنایـت بـه ملاحظـات اجتماعـی و اقتصـادی و رویکـرد منصفانـه بـه قضایـا در رسـیدگی و صـدور رأی اشـاره کـرد. تفـاوت در منشـأ ایجـاد و ترکیـب، نبـود آییـن دادرسـی خـاص و الـزام نداشـتن بـه رعایـت قواعـد و اصـول کلـی آییـن دادرسـی در داوری نیـز از جهـات افتـراق داوری و رسـیدگی در مراجـع شـبه‌قضایی اسـت.

در نظـام حقوقـی ایـران، منـع صریحـی در خصـوص درج شـرط داوری در قـرارداد کار وجـود ندارد. بـر خـلاف مزایـای انکارناپذیـری کـه داوری در حـل اختلافـات از آن برخـوردار اسـت، ضمـن اذعـان بـه چالش‌هـای ایـن امـر بایـد بـه اقتضائـات و اصـول حاکـم بـر حقـوق کار در ایـن زمینـه توجـه داشـت. اصـل سـرعت و تشـریفاتی نبـودن دادرسـی کار، ارجـاع اختلافـات ناشـی از روابـط کار بـه داوری را تقویـت می‌کنـد. از سـوی دیگـر، اصـل حمایتـی و آمـره بـودن مقـررات قانـون کار، اصـل رایـگان بـودن دادرسـی کار و اصـل سـه‌جانبه‌گرایی در حـل و فصـل اختلافـات کار، مهم‌تریـن ملاحظاتـی هسـتند کـه چالش‌هایـی را در خصـوص پیش‌بینـی شـرط ارجـاع امـر بـه داوری ایجـاد می‌کنـد.

اصـل آزادی قراردادهـا بـه تنهایـی نمی‌توانـد مسـتندی بـرای توجیـه امـکان حقوقـی درج شـرط مراجعـه بـه داوری باشـد؛ زیـرا در قـرارداد کار (بـر خـلاف دیگـر قراردادهـا) بـه دلیـل موقعیـت ضعیف‌تـر کارگـر، در عمـل، امـکان پذیـرش شـرایط تحمیلـی کارفرمـا و در نتیجـه، عـدول از مقـررات

قانون کار وجود دارد. بدیهی است هر گونه شرط مراجعه به داوری که بر اساس آن، کارگر در تعیین داور مربوط نقشی نداشته باشد، در مغایرت با اصول اساسی حاکم بر حقوق کار است. هم‌چنین باید اذعان کرد که ایجاد الزام برای دولت جهت تعیین داور در هیئت داوران، خالی از ایراد نیست. البته عمل به آن تا حدود قابل توجهی می‌تواند از مشکلات پیش روی شناسایی داوری در قراردادهای کار بکاهد. یکی دیگر از ملاحظات مهم در ارجاع اختلافات ناشی از روابط کار به داوری، پرداخت هزینه داوری است. با توجه به موقعیت اقتصادی ضعیف کارگران، تحمیل این هزینه به ایشان، با اصل رایگان بودن رسیدگی به اختلافات کار در تعارض است.

با وجود حرکت نظام حقوقی ایران به سمت شناسایی و به‌کارگیری روش‌های غیر قضایی حل و فصل اختلافات باید دانست که هم اکنون شرایط لازم برای توسعه بهره‌گیری از این روش‌ها در همه دعاوی وجود ندارد. با توجه به چالش‌های متعددی که در زمینه امکان درج شرط مراجعه به داوری در اختلافات کار وجود دارد و نظر به فلسفه ایجادی حقوق کار، به نظر می‌رسد به اعتبار این شرط در شرایط فعلی ایراد وارد است.

از نظر مطلوب بودن امکان مراجعه به داوری باید گفت که مهم‌ترین وجوه مطلوب بودن داوری در رسیدگی به اختلافات کار توسط مراجع شبه‌قضایی وجود دارد و از این نظر نیز پیش‌بینی امکان مراجعه به داوری در این قبیل اختلافات، ترجیح خاصی ندارد. بر این اساس، به نظر می‌رسد رفع مشکلات رسیدگی به دعاوی کار در هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف کار به ویژه از نظر آموزش اعضای هیئت‌های یادشده، توسعه دسترسی به آن‌ها، افزایش سرعت و کیفیت رسیدگی‌های یادشده، راهکار مناسب‌تری (حداقل در وضعیت فعلی نظام حقوقی ایران) باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع

۱. فارسی

الف) کتاب

۱. اباذری فومشی، منصور، **حقوق کار**، تهران: بهنامی، ۱۳۸۶.
۲. استوارسنگری، کورش، **مقدمه حقوق کار**، تهران: میزان، ۱۳۹۶.
۳. اکبری، احسان، **آسیب‌شناسی دادرسی کار در نظام حقوقی ایران**، تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۹.
۴. الهیان، محمدجواد، **آرای وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری و دیوان عالی کشور در زمینه مسائل کار و تأمین اجتماعی (جلد ۴)**، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۹۱.
۵. براتی‌نیا، محمود، **دیدگاه‌های نو در حقوق کار**، تهران: فکرسازان، ۱۳۸۲.
۶. تقی‌زاده، ابراهیم و عبدالحسین صالحی‌منش، **آیین دادرسی در اختلافات کارگر و کارفرما**، تهران: مجد، ۱۳۹۸.
۷. توکلی، محمدمهدی، **مختصر آیین دادرسی مدنی**، تهران: مکتوب آخر، ۱۳۹۷.
۸. خدابخشی، عبدالله، **حقوق داوری و دعاوی مربوط به آن در رویه قضایی**، تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۹۸.
۹. درویشی هویدا، یوسف، **شیوه‌های جای‌گزین حل و فصل اختلافات**، تهران: میزان، ۱۳۹۳.
۱۰. رفیعی، احمد، **حقوق کار (دفتر دوم: حل اختلاف کارگر و کارفرما در پرتو اصول دادرسی منصفانه)**، تهران: میزان، ۱۳۹۵.
۱۱. رفیعی، احمد، **قانون کار در نظم حقوقی کنونی**، تهران: نگاه بیّنه، ۱۳۹۶.
۱۲. شمس، عبدالله، **آیین دادرسی مدنی (دوره پیشرفته) (جلد ۳)**، تهران: دراک، ۱۳۹۸.
۱۳. طاهری، محمدسلمان، **قانون کار در نظم حقوقی کنونی**، تهران: میزان، ۱۳۹۲.
۱۴. علی‌دادی ده‌کهنه، علی و ابوذر جوهری، **حقوق داوری کاربردی**، تهران، مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضاییه، ۱۳۹۸.
۱۵. مافی، همایون، **شرحی بر قانون داوری تجاری بین‌المللی**، تهران: دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری، ۱۳۹۷.

۱۶. نصیری، مرتضی، **حقوق تجارت بین‌المللی در نظام حقوق ایران**، تهران: امیرکبیر، ۱۳۸۳.
۱۷. هاشمی، محمد، **حقوق کار**، تهران: میزان، ۱۳۹۶.
۱۸. هدایتی زفرقندی، محمد، **قرارداد کار**، تهران: میزان، ۱۳۹۱.
۱۹. همدانی، علی‌الله، **آیین دادرسی مراجع حل اختلاف کار ایران**، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۱.

ب) مقاله

۱. دشتی، تقی و شهاب حائری اصفهانی، «**داوری در دعاوی دولتی با نگاهی به تحول‌گرایانه به اصل ۱۳۹ قانون اساسی**»، فصل‌نامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، دوره دوم، ۱۳۹۹، شماره ۲.
۲. رستمی، ولی و احسان اکبری، «**جستاری در آسیب‌شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران**»، فصل‌نامه حقوق عمومی، دوره پنجاهم، ۱۳۹۹، شماره ۱.
۳. نجابت‌خواه، مرتضی و همکاران، «**قلمرو و آیین نظارت دیوان عدالت اداری بر آراء مراجع حل اختلاف کار در پرتو رویه قضایی دیوان عدالت اداری**»، فصل‌نامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، دوره دوم، ۱۳۹۹، شماره ۲.
۴. نجارزاده هنجنی، مجید، «**تحلیل اعتبار شرط داوری در قرارداد کار**»، فصل‌نامه علمی دیدگاه‌های حقوق قضایی، دوره بیست و ششم، ۱۴۰۰، شماره ۹۳.

2-Latin Source

A) Book

1-Hornung, Renate, "5th Meeting of The International Organization of Employers Industrial Relations Policy Working Group Settlement of Labor Disputes Through Mediation and Arbitration Report", Geneva, November 2014, 1-3
2-Zack, Arnold M., "ADR and the Settlement of International Labor Disputes: A Proposal for Conciliation through the Permanent Court of Arbitration", Permanent Court of Arbitration (PCA)'s Fifth International Law Seminar, Mayıs, s., 2002, 125-138
3-Zhuang, Wenjia, Chen, Feng, "ADR and the Settlement of International Labor Disputes: A Proposal for Conciliation through the Permanent Court of Arbitration", Permanent Court of Arbitration (PCA)'s Fifth International Law Seminar, Mayıs, s., 2002, 125-138

B) Article

1-Gordon, Elizabeth Ellen, "Why Attorneys Support Mandatory Mediation", Judicature Dergisi, Vol.82, S.5

2-Silverstein, May Olivia, "Introduction to International Mediation and Arbitration: Resolving Labor Disputes in the United States & the European Union", Labor and Employment Law Forum, 2011, Vol.1, S.1, p.101-125

3-Silberman, R. Gaull, Murphy, Susan, Adam, E. and Susan P. "Alternative Dispute Resolution of Employment Discrimination Claims", Louisiana Law Review, 1994,Vol. 54, S. 6, pp.1533-1558

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

Assessing the desirability and legal possibility of including arbitration in employment contracts in the Iranian legal system

Mohammad Ghasem Tangestani*
Ali Taheri **

Abstract:
The increase in the volume of cases raised in labor dispute resolution authorities has led to the development of alternative dispute resolution methods. Accordingly, considerable emphasis has been placed on resolving disputes arising from labor relations in international instruments and the laws of some countries. Despite the Iranian legislature's efforts to provide for some alternative methods of resolving labor disputes, arbitration has not been specified. Using a descriptive-analytical method, this study seeks to answer the questions of whether the inclusion of an arbitration clause in the employment contract is necessary and whether such a clause is allowed in the Iranian legal system? According to the findings of the present study, although the Iranian legal system has taken a positive approach to alternative dispute resolution methods, but the inclusion of arbitration in employment contracts in the Iranian legal system, for the reasons that will be addressed in this study, including It can be pointed out that the benefits of arbitration are unfavorable compared to the current method of handling labor disputes, as well as the numerous challenges of referring these disputes to arbitration, especially for workers, without the necessary justification and desirability.

Keywords: Possibility of Arbitration, International Labor Law, Employee, employer, Labor Law.

*. Assistant Professor, Department of International Law, Faculty of Law and Political Science, Kharazmi University, Tehran, Iran (Corresponding Author). m.tangestani@khu.ac.ir

**. MA in International Law, Faculty of Law and Political Science, Kharazmi University, Tehran, Iran. qwealitaheri@gmail.com