

پیش‌بینی شرط داوری در قرارداد کار

تألیف:

علی طاهری

www.ketab.ir

سرشناسه	طاهری، علی، ۱۳۷۲-
عنوان قراردادی	ایران. قوانین و احکام Iran. Laws, etc
عنوان و نام پدیدآور	پیش‌بینی شرط داوری در قرارداد کار/تألیف علی طاهری.
مشخصات نشر	تهران: میعاد اندیشه، ۱۴۰۰.
مشخصات طاهری	۱۶۳ص.
شابک	978-622-231-674-7
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه: ص. ۱۵۶ - ۱۶۳.
موضوع	کار -- قوانین و مقررات -- ایران
موضوع	Labor laws and legislation -- Iran
موضوع	داوری و جزا -- ایران
موضوع	Arbitration and award -- Iran
رده بندی کنگره	KMH1۲۷۰
رده بندی دیویی	۳۴۴/۵۵۰۱
شماره کتابشناسی ملی	۸۲۵۷۱۵۴
اطلاعات رکورد کتابشناسی	فیا



Miaadpub.ir

عنوان کتاب : پیش‌بینی شرط داوری در قرارداد کار

تألیف : علی طاهری

ناشر : میعاد اندیشه

طراح جلد : شکوفه احمدی

صفحه آرا : مائده طومار

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۰

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۸۰۰/۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۲۳۱-۶۷۴-۷

تلفن انتشارات: ۰۹۱۲۵۱۲۰۰۶۷ - ۰۲۱۶۶۰۱۷۴۴۸ - ۰۲۱۶۶۰۱۴۷۹۷

همه ی حقوق مادی و معنوی این اثر برای مولف محفوظ است.

تکثیر و انتشار این اثر به هر صورت، از جمله بازنویسی، فتوکپی، ضبط الکترونیکی

و ذخیره در سیستم های بازیابی و پخش، بدون دریافت مجوز کتبی و قبلی از مولف

به هر شکلی ممنوع است.

این اثر تحت حمایت «قانون حمایت از حقوق مولفان، مصنفان و هنرمندان ایران» قرار دارد

فهرست مطالب

۱۱	مقدمه
۱۵	بخش اول: مبانی و مفاهیم
۱۶	فصل اول: قرارداد کار
۱۷	مبحث اول: بنیان نظری حقوق کار
۱۸	گفتار اول: تعریف حقوق کار
۲۱	گفتار دوم: اصول حقوق کار
۲۲	بند اول: جنبه حمایتی مقررات کار
۲۲	بند دوم: ارتباط حقوق کار با نظم عمومی
۲۳	بند سوم: جنبه فراملی
۲۴	مبحث دوم: ماهیت و ویژگی های قرارداد کار
۲۸	گفتار اول: تعریف قرارداد کار
۳۳	گفتار دوم: شرایط صحت قرارداد کار
۳۴	بند اول: مشروعیت مورد قرارداد
۳۴	بند دوم: معین بودن موضوع قرارداد
۳۵	بند سوم: عدم ممنوعیت قانونی و شرعی
۳۶	بند چهارم: شرایط صحت قرارداد در سایر کشورها

- ۳۷ _____ گفتار سوم: اوصاف قرارداد کار
- ۴۰ _____ گفتار چهارم: اقسام قرارداد کار
- ۴۰ _____ بند اول: قرارداد کار فردی
- ۴۲ _____ بند دوم: قرارداد کار دسته جمعی
- ۴۶ _____ فصل دوم: داوری و اختلافات ناشی از قرارداد کار
- ۴۷ _____ مبحث اول: اختلافات ناشی از قرارداد کار
- ۴۷ _____ گفتار اول: تقسیم بندی بر اساس ماهیت اختلاف
- ۴۸ _____ بند اول: اختلافات ناشی از حق
- ۴۸ _____ بند دوم: اختلافات ناشی از منفعت
- ۴۹ _____ گفتار دوم: تقسیم بندی بر اساس ساختار اختلاف
- ۴۹ _____ بند اول: اختلافات فردی
- ۵۱ _____ بند دوم: اختلافات جمعی
- ۵۱ _____ مبحث دوم: ماهیت داوری در کار
- ۵۴ _____ گفتار اول: تعریف داوری
- ۵۸ _____ گفتار دوم: اوصاف داوری
- ۶۰ _____ گفتار سوم: شرایط داوری کار
- ۶۱ _____ بند اول: اهلیت
- ۶۴ _____ بند دوم: رضایت
- ۶۴ _____ گفتار چهارم: ارکان داوری کار
- ۶۵ _____ بند اول: طرفین اختلاف کار
- ۶۶ _____ بند دوم: داور

- بند سوم: قوانین و مقررات داوری کار ۶۸
- بند چهارم: موافقتنامه داوری ۶۹
- مبحث سوم: انواع داوری کار ۷۱
- گفتار اول: داوری اختیاری ۷۲
- گفتار دوم: داوری اجباری ۷۳
- بند اول: داوری اجباری قراردادی ۷۴
- بند دوم: داوری اجباری غیر قراردادی ۷۵
- بخش دوم: شرط داوری در قراردادهای کار ۷۹**
- فصل اول: گرایش به داوری در حل و فصل اختلافات کار ۸۰
- مبحث اول: بستر شکل گیری امکان داوری اختلافات میان کارگر و کارفرما ۸۰
- گفتار اول: توسعه مترقیانه حقوق بشر ۸۱
- گفتار دوم: الزامات جدید اجتماعی ۸۵
- بند اول: گسترش روابط تجاری بین المللی ۸۷
- بند دوم: تغییر ماهیت اشتغال ۸۸
- بند سوم: استارت آپ ها ۸۹
- گفتار سوم: مزایای داوری در اختلافات ناشی از قرارداد کار ۹۰
- بند اول: مزایای ناشی از داوری ۹۰
- بند دوم: مزایای ناشی از رابطه کاری ۹۱
- بند سوم: سایر مزایا داوری ۹۳
- گفتار چهارم: الزامات قضایی ۹۴
- مبحث دوم: داوری قراردادهای کار در نظم تطبیقی ۹۸

- گفتار اول: سازمان بین‌المللی کار _____ ۹۸
- گفتار دوم: نظام کامن لا _____ ۱۰۱
- بند اول: بریتانیا _____ ۱۰۱
- بند دوم: ایالات متحده آمریکا _____ ۱۰۳
- بند سوم: کانادا _____ ۱۰۴
- بند چهارم: استرالیا _____ ۱۰۵
- گفتار سوم: اتحادیه اروپا _____ ۱۰۶
- گفتار چهارم: سایر کشورها _____ ۱۰۶
- بند اول: چین _____ ۱۰۶
- بند دوم: ترکیه _____ ۱۰۷
- فصل دوم: امکان‌سنجی داوری قرارداد کار در ایران _____ ۱۰۸
- مبحث اول: درج شرط داوری در قرارداد کار از منظر قوانین ایران _____ ۱۰۸
- گفتار اول: داوری پذیری قرارداد کار _____ ۱۰۸
- بند اول: قانون آیین دادرسی مدنی _____ ۱۰۹
- بند دوم: قانون داوری تجاری بین‌المللی _____ ۱۱۰
- بند سوم: قانون کار _____ ۱۱۲
- بند چهارم: قانون آیین دادرسی کار _____ ۱۱۳
- گفتار دوم: محدودیت‌های ناشی از آمره بودن مقررات کار _____ ۱۱۴
- بند اول: ماهیت آمره بودن مقررات حقوق کار _____ ۱۱۴
- بند دوم: ضمانت اجرا مغایرت با قاعده آمره _____ ۱۱۶
- گفتار سوم: رویکرد نظام دادرسی کار ایران به سایر روش‌های جایگزین حل اختلاف _____ ۱۱۷

مقدمه

نیروی انسانی همواره از اصلی‌ترین عوامل تولید در هر جامعه شناخته شده است؛ بر این اساس، بخش بزرگی از نیروی انسانی را کارگران تشکیل می‌دهند که تحت امر کارفرمایان به انواع متفاوتی از فعالیت‌های اقتصادی می‌پردازند. تنظیم روابط متقابل این دو قشر به سازوکاری نیازمند است که افزون بر حفظ جنبه حمایتی از قشر آسیب‌پذیرتر در این خصوص، یعنی کارگر، بتواند با تعیین حقوق و تکالیف هر دو طرف، روابط میان آنها را سازماندهی کند و در صورت بروز اختلاف با استناد به آن به رفع هرچه سریع‌تر اختلاف بپردازد. این ترتیبات در هر کشوری بر عهده نظام حقوق کار آن کشور است که در قانون کار و سایر قوانین و مقرر ات مرتبط با آن متبلور می‌شود. اما به هر ترتیب، وجود قانون کار به دلیل اینکه امتیازات و حقوقی را برای کارگران و تکالیفی را برای کارفرما به همراه دارد، هزینه به کارگیری نیروی انسانی را برای کارفرما افزایش می‌دهد که موجب بالا رفتن هزینه تولید نهایی می‌شود (امینی و پژویان، ۱۳۸۱: ۸۹). همین امر می‌تواند انگیزه‌ای برای کارفرمایان در جهت تضییع حقوق قانونی کارگران برای افزایش سود خود باشد؛ بنابراین برای اجرایی کردن قوانین کار وجود یک ساز و کار کارآمد و عادلانه ضروری است (Altaf, 2014: 35).

نظام حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی همانند خود حقوق کار، متأثر از مفاهیم اقتصادی، اجتماعی و حقوقی است. می‌دانیم که رابطه کارگر و کارفرما هم یک رابطه فردی و هم یک رابطه جمعی است. اختلافات کارگر و کارفرما نیز در نتیجه هم مربوط به روابط فردی و هم مربوط به روابط جمعی

طرفین بوده و اصولاً دارای آثار و تبعات مختلف است. حساسیت اختلافات کارگری و کارفرمایی، پیچیدگی، اثرات سیاسی، اجتماعی و اقتصادی این اختلافات و لزوم برخورد سریع و خاص با آنها حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی از طریق نظام قضایی عمومی را دشوار و به احتمال زیاد غیرممکن می‌سازد. قدرت کارفرما و شکنندگی کارگر به خاطر امکان اخراج وی توسط کارفرما و وابستگی شدید معیشت او به مزدی که در قبال انجام کار از کارفرما دریافت می‌دارد و نیز ضرورت اعتماد اجتماعی اقتضا، می‌کند که اولاً، رسیدگی و تصمیم‌گیری به اختلافات طرفین رابطه کار سریع و به دور از تشریفات و شیوه‌های معمول در مراجع قضایی انجام گیرد. ثانیاً، رسیدگی با مشارکت نمایندگان دولت برای حفظ منافع جامعه و نظم اجتماعی و نمایندگان طرفین اختلاف کارگران و کارفرمایان برای ملحوظ شدن واقعیت‌های صنفی و طبقاتی و دقایق و حقایق رابطه کار انجام شود.

تخصیصی شدن مراجع رسیدگی کننده از خصایص نظام‌های قضایی عصر جدید است و تجربه نشان می‌دهد که به منظور دادن پاسخی به مشکلات گسترش یافته زندگی انسان و رسیدگی به نحو مطلوب، تعداد و تنوع دادگاه‌های اختصاصی رو به تزاید است. البته تخصیصی شدن حقوق دارای نقاط ضعف نیز می‌باشد و می‌تواند از احاطه حقوقدان بر موضوعات گوناگون مرتبط با یکدیگر بکاهد. علی‌ایحال تخصیصی شدن از الزامات رسیدگی سریع و دقیق در نظام‌های قضایی است. تخصیصی شدن رسیدگی در منافات با حقوقدان بودن قضات و اشخاص رسیدگی کننده به اختلافات نیست و تنها تخصص جانبی اشخاص مذکور را می‌طلبد، این در حالی است که نظام دادرسی کار ایران در منافات با این اصل

در ترکیب مراجع حل و فصل اختلاف کار، حضور عضو حقوقدان متخصص الزامی نیست. همچنین در نظام دادرسی ایران برخی نارسائی‌های دیگری، از جمله مخدوش بودن برخی اصول دادرسی کار نظیر اصل سرعت، اعمال تشریفات کم‌تر و برخی اصول ناظر بر دادرسی عادلانه مطرح است.

رفع این نقایص جهت تحقق عدالت اجتماعی و تأمین حق‌های بشری از اهمیت وافری برخوردار است. بدین سبب در تحقیق حاضر درصدد آنیم که با بررسی قوانین و مقررات ایران و تطبیق آن با موازین بین‌المللی و مقررات و رویه سایر کشورها امکان دمج شرط داوری در قراردادهای کار و ارجاع این اختلافات به داوری را بررسی نماییم.