

تحلیل اعتبار شرط داوری در قرارداد کار

مجید نجارزاده هنجنی*

عضو هیئت علمی گروه حقوق دانشگاه علم و فرهنگ، تهران، ایران

چکیده

یکی از شیوه‌های غیرقضائی حل و فصل اختلافات حقوقی، رجوع به داوری است. استفاده از این شیوه در بسیاری از دعاوی مرسوم است و به جهت تأثیری که در کاهش ورودی‌های دستگاه قضائی و تبعاً کاهش اطاله دادرسی دارد، توصیه می‌شود. با این حال، برخی دعاوی به لحاظ برخی ملاحظات، داوری‌ناپذیرند. در نظام حقوقی ایران هیچ تصریح قانونی در خصوص داوری‌ناپذیری دعاوی کار و عدم صحت شرط داوری در قرارداد کار وجود ندارد، با این حال برخی اصول و ملاحظات خاص حقوق کار، صحت شرط داوری در قرارداد کار را با تردید مواجه کرده است. این مقاله با استفاده از روش توصیفی و تحلیلی، پس از بررسی ادله قابل ارائه در باب اعتبار یا عدم اعتبار شرط داوری در قرارداد کار، نهایتاً به این نظر رسیده است که دعاوی کار مشروط به رعایت قواعد آمره و حداقل‌های حمایتی قانون کار، قابلیت ارجاع به داوری را دارند و بر این اساس شرط داوری در قرارداد کار صحیح است.

واژگان کلیدی: داوری، قراردادکار، دعاوی کار، شیوه‌های غیرقضائی حل و فصل اختلاف.

مقدمه

حل و فصل اختلافات از طرق غیرقضائی و استفاده از شیوه‌های جایگزین حل اختلاف^۱ یکی از نسخه‌های رایج برای درمان درد اطالۀ دادرسی و از جمله راه‌های پیشنهادی برای کاهش ورودی‌های دستگاه قضائی است. در این زمینه استفاده از روش‌هایی چون سازش^۲، میانجی‌گری^۳ و داوری^۴ توصیه می‌شود. پرواضح است که استفاده از این روش‌ها در تمامی دعاوی، ارزش و کارکرد یکسانی ندارد. برخی دعاوی به دلیل وجود جنبه‌های نظم عمومی^۵ از روش‌های حل و فصل خصوصی و غیرقضائی حل اختلاف منع شده‌اند. در مقابل، رسیدگی به بسیاری از دعاوی، کاملاً با روش‌های غیرقضائی سازگاری دارد.

در حقوق ایران، لزوم توسعه و ترویج استفاده از داوری مورد شناسایی قرار گرفته و در آخرین برنامه توسعه نیز قانون‌گذار بر آن تأکید کرده است؛ بند الف ماده ۱۱۶ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۹۵/۱۲/۱۴ مقرر داشته است که «در راستای کاهش مراجعۀ مردم به مراجع قضائی و تسریع در حل و فصل اختلافات، قوه قضائیه مکلف است با همکاری دولت به منظور افزایش حل و فصل اختلافات از طریق داوری، ایجاد و توسعه نهادهای داوری و اعتمادسازی و ایجاد اقبال عمومی و حمایت از آن‌ها، تا پایان سال اول اجرای قانون برنامه، تمهیدات لازم را پیش‌بینی کند». همچنین بند ۱۰ سیاست‌های کلی قضائی پنج‌ساله ابلاغی ۱۳۸۸/۹/۲ بر «تمهیدات لازم برای فراگیر کردن نهاد داوری» و بند ۹ سیاست‌های کلی امنیت قضائی ابلاغی ۱۳۸۱/۸/۲۷ بر «استفاده از روش داوری و حکمیت در حل و فصل دعاوی» تأکید کرده‌اند. در این زمینه ترویج داوری در نظام قضائی ایران و به‌صورت خاص ترویج داوری در دعاوی کار، نیازمند بررسی ابعاد حقوقی آن است.

ترویج و توسعه داوری در حل و فصل اختلافات کار، بی‌شک از روند توسعه داوری در سایر حوزه‌های حقوقی جدا نیست. در حالی که «... داوری در ایران به‌سوی اعطای آزادی بیش‌تر به طرفین داوری در گزینش قواعد و آئین داوری و در نتیجه مداخله کم‌تر محاکم داخلی در روند آن سوق پیدا می‌کند» (افتخار جهرمی، ۱۳۷۸: ۴۳) و به‌عبارت دیگر توسعه استفاده از داوری در نظام حقوقی و قضائی ایران، قابل‌پیش‌بینی است، باید در انتظار طرح بحث علمی در باب امکان داوری دعاوی کار

1. ADR (Alternative Dispute Resolution)

2. Conciliation

3. Mediation

4. Arbitration

5. Public Order

در حقوق ایران نیز بود. البته این موضوع در بسیاری از کشورها پیش‌تر مطرح و در باب آن نظریه‌پردازی شده است. بنابراین می‌توان اذعان کرد که داوری دعاوی کار دیر یا زود راه خود را پیدا خواهد کرد و توسعه خواهد یافت. چه اینکه در حقوق ایالات متحده آمریکا «داوری اختلافات کارگران اتحادیه‌ها نیم قرن است که رایج شده... در مقابل داوری اختلافات کارگران خارج از اتحادیه عملاً تا ۱۹۷۰ وجود نداشت و از آن زمان به بعد به‌طور قابل ملاحظه‌ای رشد داشته و به احتمال زیاد این روند ادامه خواهد داشت» (Ware, 1996: 84). البته با توجه به این واقعیت که روابط کار از جمله حوزه‌هایی است که مؤلفه‌های نظم عمومی اجتماعی^۱ به‌شدت در آن پُررنگ است، پذیرش اعتبار شرط داوری در قرارداد کار و نفوذ داوری در دعاوی کار، نیازمند تأمل و رعایت برخی ملاحظات است. این موضوع در حقوق ایالات متحده آمریکا نیز دغدغه‌هایی را برانگیخته بود. به‌گونه‌ای که بسیاری از نظریه‌پردازان نگران بودند که حل اختلافات کار از طریق داوری، به کارگران ضربه بزند» (Ware, 1996: 84).

نکته مهم دیگری که باید به آن توجه داشت این است که حقوق کار ایران به استناد صراحت قانون‌گذار در ماده ۱۵۷ قانون کار، نهاد سازش را پذیرفته است. اما در خصوص میانجی‌گری و داوری صراحتی وجود ندارد. به این لحاظ پژوهش پیش‌رو در نظر دارد نظریه‌های قابل طرح^۲ در خصوص اعتبار یا عدم اعتبار شرط داوری در قرارداد کار را واکاوی کرده و نظریه منتخب را تبیین کند. پرداختن به موضوع میانجی‌گری هم مجال دیگری می‌طلبد و از موضوع این پژوهش خارج است.

۱. مفهوم و ماهیت داوری

طبق یک تعریف ساده و البته دقیق، «داوری عبارت است از فصل اختلاف بین طرفین در خارج از دادگاه به وسیله شخص یا اشخاصی که طرفین یا ثالث، آن‌ها را در این جهت انتخاب کرده باشند» (شمس، ۱۳۸۴: ۵۲۱). به عبارت دیگر، داوری فرایند قضاوت خصوصی است. گذشته از مفهوم داوری، در باب ماهیت داوری حداقل سه نظریه مطرح است که در ادامه به آن‌ها خواهیم پرداخت. در این خصوص شایان ذکر است که هیچ‌یک از نظریات مطرح در باب ماهیت داوری دارای اجماع جهانی و حتی منطقه‌ای نیست و هر کشوری بنا به مقتضیات نظام حقوقی خود به برداشتی خاص از ماهیت داوری نزدیک شده است (Lew and else, 2003: 72).

1. Social Public Order

۲. نظریات مورد مطالعه در این مقاله، الزاماً قائل ندارد و صرفاً نظریات «قابل طرح» است. چه اینکه موضوع این مقاله، هیچ پیشینه پژوهشی در حقوق ایران ندارد.

برخی معتقدند که داوری ماهیتی قراردادی^۱ دارد. در این دیدگاه «... نهاد داوری در حوزه حقوق قراردادهای قرار دارد و اصل آزادی طرفین در این خصوص حاکم است» (مافی و تقی‌پور، ۱۳۹۶: ۱۷۹). نتیجه پذیرش ماهیت قراردادی، این است که «رای داور درباره طرفین دعوا و قائم مقام آنها نافذ است، ولی این نفوذ فقط ناشی از حاکمیت اراده ایشان است» (کاتوزیان، ۱۳۷۳: ۱۳۵). طبق این دیدگاه داوران در واقع از سوی طرفین رابطه حقوقی، نمایندگی و وکالت در حل و فصل اختلاف دارند. این نظریه را در دکترین حقوق ایران، نظریه غالب دانسته‌اند (سیفی، ۱۳۷۷: ۵۶).

برخی دیگر ماهیت داوری را قضائی^۲ می‌دانند. طبق نظریه ماهیت قضائی، «... وظیفه داور بیش تر از قانون ناشی می‌شود. قانون آئین دادرسی مدنی بنا به مصالحی به اشخاص اجازه داده است که دادرسی امور خویش را با توافق تعیین کنند و به جای مراجعه به دادگاه، داوری او را بپذیرند. بنابراین داور کسی است که قانون به طور موقت و در مورد خاص، وظیفه دادرسی را به او می‌سپرد و هنگام اجرای وظایف خویش یک مأمور عمومی است. نظر داور مانند رای دادگاه برحسب طبیعت خود دارای اعتبار امر قضاوت شده است و دادگاه نمی‌تواند دعوائی را که به داوری پایان یافته است، بشنود» (کاتوزیان، ۱۳۷۳: ۱۳۷). پذیرش این نظریه بی‌اشکال نیست. چراکه اولاً نمی‌تواند منشأ قراردادی شروع رسیدگی توسط داور را با منشأ غیرقراردادی صلاحیت محاکم قضائی جمع کند و ثانیاً نمی‌تواند توجیه مناسبی برای امکان طرح دعوی ابطال رای داوری نزد مراجع قضائی ارائه دهد. گروه سوم برای داوری ماهیتی مختلط^۳ قائل‌اند. در این نظریه، داوری دارای ماهیتی است که در آن منشأ توافقی و هدف قضائی با یکدیگر ترکیب شده‌اند (Berger, 2007: 21). این نظریه برخی ویژگی‌های قراردادی و برخی ویژگی‌های قضائی را با هم ترکیب کرده است و منشأ صلاحیت داور را قراردادی و نوع کارکرد و آثار داوری را قضائی می‌انگارد^۴.

پُر واضح است که پذیرش هر یک از ماهیت‌های فوق‌الذکر، می‌تواند در تبیین مسائل جزئی داوری دعوی کار، اثرگذار باشد. بنابراین منطقی و ضروری است که پس از بررسی نظریات قابل طرح در باب امکان یا عدم امکان پذیرش داوری دعوی کار، راجع به ماهیت داوری دعوی کار نیز به اظهار نظر پردازیم.

1. Contractual Nature

2. Judicial/Jurisdictional Nature

3. Mixed/Hybrid Nature

۴. برای مطالعه بیشتر در خصوص نظریات مطرح در باب ماهیت داوری ر.ک: شمس، عبدالله و سیدفرهاد بطحائی (۱۳۹۴)، ماهیت حقوقی داوری، مجله تحقیقات حقوقی، ش ۷۰.

۲. نظریه اعتبار

اولین نظریه قابل طرح در خصوص شرط داوری در قرارداد کار و داوری‌پذیری دعاوی کار، نظریه اعتبار است. طبق این نظریه، پیش‌بینی شرط داوری در قرارداد کار هیچ معنی نداشته و ارجاع دعاوی کار به داوری، مجاز و معتبر است. ادله قابل طرح برای اثبات این نظریه به شرح زیر است؛

۲-۱. عدم منع قانون‌گذار

طبق ماده ۴۵۴ قانون آئین دادرسی مدنی «کلیه اشخاصی که اهلیت اقامه دعوا دارند می‌توانند با تراضی یکدیگر منازعه و اختلاف خود را خواه در دادگاه‌ها طرح شده یا نشده باشد و در صورت طرح در هر مرحله‌ای از رسیدگی باشد، به داوری یک یا چند نفر ارجاع دهند». بنابراین در حقوق ایران قاعده‌تاً در همه قراردادهای می‌توان شرط داوری درج کرد و اصولاً تمامی اختلافات، قابلیت ارجاع به داوری دارند. بر این اساس، ادعای عدم صحت شرط داوری در قراردادهای و داوری‌ناپذیری دعاوی، نیازمند اثبات از طریق استناد به نص قانون یا کشف اراده قطعی قانون‌گذار است.

قانون آئین دادرسی مدنی در ماده ۴۹۶ دعاوی داوری‌ناپذیر را بدین ترتیب فهرست کرده است:

۱- دعاوی ورشکستگی.

۲- دعاوی راجع به اصل نکاح، فسخ آن، طلاق و نسب.

ماده قانونی فوق‌الذکر، در مقام بیان دعاوی داوری‌ناپذیر، دعاوی کار را مورد تصریح قرار نداده است. همچنین طبق ماده ۴۵۷ قانون آئین دادرسی مدنی، ارجاع دعاوی راجع به اموال عمومی و دولتی به داوری، تنها پس از تصویب هیئت وزیران و اطلاع مجلس شورای اسلامی ممکن است. در مواردی هم که طرف دعوا خارجی باشد و یا موضوع دعوا مهم تشخیص داده شود، تصویب مجلس شورای اسلامی ضروری است. همچنین طبق ماده ۴۷۸ قانون آئین دادرسی مدنی، موضوعات کیفری و دعاوی مربوط به اصل نکاح یا طلاق یا نسب، داوری‌ناپذیرند. بنابراین قانون آئین دادرسی مدنی در مقام بیان ممنوعیت‌ها و محدودیت‌های ارجاع دعاوی به داوری، به دعاوی کار هیچ تصریحی نکرده است.

گذشته از قانون آئین دادرسی مدنی، قانون کار نیز ارجاع دعاوی کار به داوری را ممنوع اعلام نکرده است. همچنین این قانون، شرط قراردادی ارجاع دعاوی به داوری را باطل اعلام نکرده است. بنابراین با توجه به سکوت قانون‌گذار در مورد دعاوی کار در مقام بیان استثنائات ارجاع به داوری، و لزوم پایبندی به قاعده اعتبار رجوع به داوری، باید قائل به جواز ارجاع دعاوی کار به داوری و اعتبار شرط داوری در قراردادهای کار بود. به عبارت ساده‌تر، چون قانون‌گذار اصل را بر امکان رجوع به

داوری قرار داده و در مقام بیان استثنائات رجوع به داوری به دعوی کار اشاره‌ای نکرده است، بنابراین دعوی کار قابلیت ارجاع به داوری دارند. در نتیجه شرط داوری در قرارداد کار صحیح است.

۲-۲. قیاس اولویت با پذیرش نهاد سازش

قانون کار در ماده ۱۵۷ حل و فصل اختلافات کار از طریق سازش را پذیرفته و برای آن اولویت نیز قائل شده است. طبق این ماده «هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آن‌ها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد...».

بر این اساس، قانون‌گذار با وجود همه مقتضیات خاص روابط کار و قواعد آمره قانون کار، حل و فصل اختلافات کارگر و کارفرما از طریق سازش و بدون مراجعه به ثالث (اعم از مراجع اداری، قضائی و داور) را مورد پذیرش قرار داده است. بنابراین می‌توان این‌گونه استدلال کرد که وقتی امکان حل و فصل اختلافات و دعوی کار از طریق سازش طرفین وجود دارد، به طریق اولی حل و فصل این دعوی از طریق داوری نیز قابل پذیرش است.

۳. نظریه عدم اعتبار

نظریه دوم قابل طرح در خصوص وضعیت شرط داوری در قرارداد کار و داوری پذیری دعوی کار، عدم اعتبار شرط داوری در قرارداد کار و ممنوعیت و عدم جواز ارجاع دعوی کار به داوری است. ادله قابل طرح برای اثبات ادعای این نظریه به شرح زیر است؛

۳-۱. عدم حاکمیت قانون آئین دادرسی مدنی بر دعوی کار

همان‌گونه که به لحاظ برخی مقتضیات عمومی، قرارداد کار از سایر قراردادهای مدنی جدا شده و قانون کار جدای از قانون مدنی به بیان شرایط و ضوابط آن پرداخته است، مقررات دادرسی کار نیز از مقررات دادرسی مدنی مجزا است. چه اینکه طبق ماده ۱ قانون آئین دادرسی مدنی «آئین دادرسی مدنی مجموعه اصول و مقرراتی است که در مقام رسیدگی به امور حسبی و کلیه دعوی مدنی و بازرگانی در دادگاه‌های عمومی، انقلاب، تجدیدنظر، دیوان عالی کشور و سایر مراجعی که به موجب قانون موظف به رعایت آن هستند به کار می‌رود». این ماده به دعوی کار اشاره‌ای نکرده است و به هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف کار نیز تصریحی ندارد.

برهمن اساس و با توجه به مقتضیات خاص روابط کار است که آئین دادرسی کار بر مبنای ماده ۱۶۴ قانون کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسیده است؛^۱ طبق ماده ۱ آئین دادرسی کار، «آئین دادرسی کار مجموعه اصول و مقرراتی است که اصحاب دعوا در مقام مراجعه به مراجع حل اختلاف کار و مراجع مزبور در مقام رسیدگی، مکلف به رعایت و تبعیت از آن هستند». بنابراین نباید سکوت قانون آئین دادرسی مدنی در عدم ممنوعیت ارجاع دعاوی کار به داوری را به معنای جواز و اعتبار ارجاع دعاوی کار به داوری دانست. بلکه در خصوص دعاوی کار باید مقررات و احکام قانون کار و آئین دادرسی کار را ملاک قرار داد.

اگر امکان ارجاع دعاوی کار به داوری وجود داشت، همان گونه که قانون کار در خصوص پذیرش سازش به صراحت اعلام موضع کرده و بر جواز سازش در دعاوی کار، مهر تأیید زده است، جواز و اعتبار ارجاع دعاوی کار به داوری نیز به صراحت توسط قانون گذار اعلام می شد. بنابراین با توجه به وضعیت خاص حقوق کار که صرفاً قواعد حاکم بر قرارداد منعقد میانه کارگر و کارفرما نیست و وجود الزامات حاکمیتی و قواعد آمره از ویژگی های ممتاز آن است، امکان ارجاع دعاوی به داوری، نیازمند اجازه صریح قانون گذار است و در وضعیت سکوت قانون گذار، اصل بر عدم جواز ارجاع دعاوی کار به داوری است.

۲-۳. عدم رضایت واقعی کارگر در پذیرش شرط داوری

تفاوت قدرت اراده کارگر و کارفرما در قرارداد کار، سبب تحمیل الزاماتی آمره توسط قانون گذار بر قرارداد کار شده است. به همین دلیل در ادبیات حقوق کار این امری پذیرفته شده است که به رضایت ظاهری و شخصی کارگر در بسیاری از موضوعات قراردادکار، اعتبار داده نشود. پذیرش شرط قراردادی ناظر بر ارجاع دعاوی به داوری نیز از جمله این موارد است. چه اینکه «بسیاری از نظریه پردازان معتقدند که امروزه اغلب داوری های کار، بدون رضایت واقعی کارگر اتفاق می افتد» (Ware, 1996: 85). چراکه رضایت کارگر در این خصوص، رضایتی واقعی نبوده بلکه از سر ناچاری است. به عبارت دیگر، «این کارفرما است که قدرت پیش بینی شرط دادرسی خصوصی به جای دادرسی عمومی را دارد...» (Finkin, 1990: 804) و در واقع کارگران در وضعیتی تحمیلی و اکراهی، ناچار به پذیرش شرط داوری در قرارداد کار بوده اند و اعلام رضایت شان، حقیقی نبوده و مخدوش است. به عبارت دیگر کارفرما، کارگر را در انتخاب بین دو وضعیت، در تنگنا قرار داده است؛ یکی وضعیت انتخاب انعقاد قرارداد کار با شرط داوری و دیگری وضعیت عدم انعقاد قرارداد کار. «وقتی

۱. مصوب ۱۳۹۱/۱۱/۷ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

کارفرما از استخدام یک متقاضی کار خودداری می‌کند و فقط در صورت امضای موافقت‌نامه داوری به این کار مبادرت می‌ورزد، در واقع شرط داوری را به‌عنوان یک شرط غیرقابل مذاکره در قرارداد کار پیش‌بینی کرده است. در این وضعیت، در واقع تهدید کارفرما به این شکل است: من شما را استخدام نمی‌کنم، مگر اینکه شما موافقت‌نامه داوری را امضا کنید» (Ware, 1996:122). بنابراین «تحمیل داوری به صورت یک‌جانبه از سوی کارفرمایان، آن‌ها را قادر می‌سازد تا هر آنچه را که می‌خواهند در نظر بگیرند» (Antonic, 2017: 24) و این به معنای نقض حق دادخواهی و دسترسی به دستگاه قضائی است. بر این اساس است که برخی معتقدند، پذیرش داوری در دعوی کار «سبب تشدید نابرابری در دسترسی به عدالت می‌شود» (Calvin, 2014: 90).

۳-۳. وجه کیفری قانون کار

بسیاری از حمایت‌ها و احکام مندرج در قانون کار دارای ضمانت‌اجراهای کیفری (مجازات) است. مواد ۱۷۱ تا ۱۸۶ قانون کار به بیان مجازات‌های تخلف از احکام قانون کار اختصاص داده شده است. این مجازات‌ها «... در واقع جزئی از جنبه حمایتی حقوق کار و مکمل قواعد امری آن محسوب می‌شود» (عراقی، ۱۳۸۳: ۲۹) و با نظر به این ضمانت‌اجراهای کیفری، می‌توان از «حقوق کیفری کار»^۱ سخن گفت.

با توجه به اینکه موضوعات کیفری طبق ماده ۴۷۸ قانون آئین دادرسی مدنی قابلیت ارجاع به داوری را ندارند، دعوی کار نیز به دلیل وجود ضمانت‌اجراهای کیفری به‌عنوان پشتوانه و ضمانت اجرای بسیاری از حقوق مصرّح در قانون کار، قابلیت ارجاع به داوری را ندارند.

۳-۴. اختصاص نهاد داوری به حوزه خصوصی

داوری که نوعی دادرسی خصوصی است، صرفاً در حوزه حقوق خصوصی قابل پذیرش است و دعاوی حوزه حقوق عمومی قابلیت ارجاع به داوری ندارند. درست است که اصولاً هر دعوی قابلیت ارجاع به داوری را دارد، اما «در عین حال، اختلاف ارجاع شده به داوری باید مربوط به حقوقی باشد که طرفین بتوانند آزادانه آن را واگذار کنند» (شمس، ۱۳۸۴: ۵۲۹). بر همین اساس است که امور کیفری، قابلیت ارجاع به داوری ندارند. چراکه جرائم، رفتارهایی هستند که گذشته از آسیبی که می‌توانند به حقوق اشخاص وارد کنند، نظم عمومی را خدشه‌دار می‌سازند. بنابراین اموری که دارای جنبه‌های عمومی و مرتبط با نظم عمومی هستند، قابلیت ارجاع به دادرسی خصوصی و داوری را ندارند. بلکه باید به مقامی عمومی (قاضی) عرضه شوند تا این مقام عمومی در عین حراست از

حقوق شخصی طرفین دعوی، از حریم عمومی و مؤلفه‌های نظم اجتماعی نیز صیانت کند. چه اینکه «قاضی فقط عهده‌دار قضاوت نیست، بلکه در راستای همین وظیفه قضائی در برقراری نظم اجتماعی نیز مسئولیت دارد، موضوعی که داور فارغ از آن فقط درصدد اجرای عدالت در همان دعوی مطروحه است، بدون دغدغه اینکه این تصمیم در نظم اجتماع مؤثر است یا خیر... داور در قبال دستمزدی که از یکی از طرفین یا هر دو ایشان دریافت می‌کند فقط عهده‌دار حل و فصل بی طرفانه اختلاف مطروحه است، درحالی‌که قاضی با ارتزاق از بیت‌المال علاوه بر عهده‌دار شدن رسیدگی مسالمت‌آمیز اختلافات، با اتخاذ هر تصمیم، گامی به سمت تحقق آرمان‌های قانون‌گذار برمی‌دارد. قاضی نمی‌تواند فارغ از آنچه در جامعه می‌گذرد فقط در مورد دعوی مطروحه رسیدگی و اظهارنظر کند، بلکه باید مصالح اجتماعی را نیز در نظر بگیرد» (شمس و بطحانی، ۱۳۹۴: ۱۸).

حقوق کار، از جمله حوزه‌های حقوقی است که مبتنی بر نظم عمومی اجتماعی شکل گرفته است و بر این اساس اختصاص به حوزه حقوق عمومی دارد. چراکه «... حقوق کار افزون بر تأمین منافع کارگران، به ایجاد آرامش و صلح و صفا در جامعه کمک می‌کند» (عراقی، ۱۳۸۳: ۳۱). بر همین اساس است که اسقاط حمایت‌های مندرج در قانون کار ولو با رضایت کارگر امکان‌پذیر نیست و ماده ۸ قانون کار به صراحت اعلام کرده است که «شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کم‌تر از امتیازات مقرر در این قانون منظور نکند». در واقع به جهت وجود ملاحظات نظم عمومی، صرف تشخیص کارگر و اعلام رضایت او نمی‌تواند سبب اسقاط و یا کاهش حمایت‌های مندرج در قانون کار شود و «در این مورد باید ضابطه نوعی در نظر گرفته شود، نه ضابطه شخصی» (عراقی، ۱۳۸۳: ۲۷).

با توجه به مطالب مذکور، به جهت وجود جنبه‌های عمومی و غیرشخصی در روابط کار، شرط داوری در قرارداد کار بی اعتبار بوده و دعاوی کار، درست مثل دعاوی کیفری به دلیل تعلق به حوزه حقوق عمومی، قابلیت ارجاع به داوری را ندارند.

۳-۵. نقض اصل سه‌جانبه‌گرایی و ظهور پدیده بازیگر تکراری

یکی از اصول کلی حقوق کار که رعایت آن هم در تدوین ضوابط و مقررات کار و هم در دادرسی کار ضرورت دارد، اصل مشارکت سه‌جانبه یا سه‌جانبه‌گرایی^۱ است. اهمیت این اصل به حدی است که به اعتقاد برخی پژوهشگران «امروزه سه‌جانبه‌گرایی مبنای اصلی حقوق کار را تشکیل می‌دهد...» (رنجبری، ۱۳۹۱: ۵۴). براساس این اصل، اولاً تدوین مقررات لازم در حوزه روابط کار نیازمند

مشارکت نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران است و ثانیاً رسیدگی به دعاوی کار باید با مشارکت و اعلام نظر این سه طرف صورت گیرد. براساس این اصل است که در حقوق ایران، در ترکیب شورای عالی کار که در تدوین مقررات کار نقش ویژه‌ای دارد، نمایندگانی از این سه طرف حضور دارند^۱ و در دادرسی دعاوی کار نیز، هیئت تشخیص کار^۲ و هیئت حل اختلاف کار^۳ با ترکیبی سه‌وجهی پیش‌بینی شده‌اند. همچنین در عرصه بین‌المللی در کنفرانس سالانه سازمان بین‌المللی کار^۴، «هیئت نمایندگی هر کشور مرکب از چهار نماینده است که دو نفر نمایندگان دولت، یک نفر نماینده کارگران و یک نفر نماینده کارفرمایان اند» (عراقی، ۱۳۸۳: ۹۷).

با توجه به اهمیت این اصل و نقشی که می‌تواند در حراست از منافع کارگران و منافع عمومی جامعه داشته باشد، ارجاع دعاوی کار به داور که متضمن حذف دولت و در واقع، نقض اصل سه‌جانبه‌گرایی است، قابل پذیرش نیست. چراکه در این صورت کارفرمایان، دعاوی گوناگونی را که با کارگران خود دارند، به داورانی خاص ارجاع خواهند کرد و برای آن داوران، تبدیل به «بازیگر تکراری»^۵ خواهند شد. بازیگرانی که با پرداخت هزینه داور، برای آن داوران منفعت اقتصادی

۱. ماده ۱۶۷ قانون کار: «در وزارت کار و امور اجتماعی شورایی به نام شورای عالی کار تشکیل می‌شود. وظیفه شورا انجام کلیه تکالیفی است که به موجب این قانون و سایر قوانین مربوطه به‌عهده آن واگذار شده است. اعضای شورا عبارت‌اند از:

الف- وزیر کار و امور اجتماعی که ریاست شورا را به‌عهده خواهد داشت.

ب- دو نفر از افراد بصیر و مطلع در مسائل اجتماعی و اقتصادی به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و تصویب هیئت وزیران که یک نفر از آنان از اعضای شورای عالی صنایع انتخاب خواهد شد.

ج- سه نفر از نمایندگان کارفرمایان (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کارفرمایان.

د- سه نفر از نمایندگان کارگران (یک نفر از بخش کشاورزی) به انتخاب کانون عالی شوراهای اسلامی کار...».

۲. ماده ۱۵۸ قانون کار: «هیئت تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می‌شود:

۱- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی.

۲- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان.

۳- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان...».

۳. ماده ۱۶۰ قانون کار: «هیئت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آن‌ها) برای مدت ۲ سال تشکیل می‌شود...».

4. ILO (International Labour Organization)

5. Repetitive Actor

به همراه می‌آورند. به این لحاظ «ممکن است داور، تحت تأثیر گرایش به طرف کارفرمایان که بازیگر تکراری هستند قرار گیرد» (Finkin, 1990: 804). به این ترتیب در داوری کار، از یک طرف به دلیل حذف حضور و مداخله دولت و از طرف دیگر به دلیل عدم رضایت واقعی کارگر در پذیرش شرط داوری و از طرف دیگر به دلایلی گرایش بیش‌تر داوران به حمایت از کارفرما، «... یک عدم تعادل ساخته شده به نفع کارفرما وجود دارد» (Estreicher, 1990: 764).

۴. نظریه اعتبار مشروط (نظریه منتخب)

پس از بررسی ادله نظریات اعتبار و عدم اعتبار شرط داوری در قرارداد کار و داوری دعاوی کار، نظریه سومی قابل بررسی است که اعتبار داوری در دعاوی کار را می‌پذیرد، اما برای آن شرایطی در نظر می‌گیرد. ادله نظریه اعتبار مشروط به شرح زیر است؛

۴-۱. وجود نظارت قضائی و تضمین رعایت قواعد آمره قانون کار

یکی از شرایط صحت رأی داوری، عدم مخالفت با قوانین موجد حق است. چه اینکه ماده ۴۸۲ قانون آئین دادرسی مدنی تصریح کرده است که «رأی داور باید موجه و مدلل بوده و مخالف با قوانین موجد حق نباشد». همچنین طبق بند ۱ ماده ۴۸۹ قانون آئین دادرسی مدنی، مخالفت رأی داور با قوانین موجد حق، از موارد بطلان رأی داور ذکر شده است. در دعاوی کار نیز این شرط، لازم‌الرعایه است. مخصوصاً اینکه قوانین موجد حق در حقوق کار، جنبه آمره دارند.

بررسی این موضوع از زاویه جنبه حداقلی بودن حمایت‌های مندرج در قانون کار نیز ما را به همین نتیجه می‌رساند. با توجه به ماده ۸ قانون کار که عدم تخطی از حداقل‌های حمایتی قانون کار را شرط صحت شروط قرارداد کار می‌داند، باید گفت رأی داوری نیز به شرط رعایت حداقل‌های حمایتی قانون کار، صحیح است. چه اینکه «هر رأی داوری که مغایر با قواعد آمره و نظم عمومی محل داوری باشد، به لحاظ حقوقی بی اعتبار است» (Yu, 2008: 259).

بنابراین صرف تمسک به ادعای غیرواقعی بودن رضایت کارگر در پذیرش شرط رجوع به داوری نمی‌تواند به صحت رأی داوری خللی وارد کند. بلکه نقض قوانین آمره موجد حق و حمایت‌های حداقلی قانون کار، می‌تواند سبب بطلان رأی داوری باشد. در ایالات متحده آمریکا در یک پرونده^۱ که کارفرما موافقت‌نامه داوری را برای حل و فصل دعاوی قانونی کارگر تحمیل کرده بود، دیوان عالی تأکید کرد که کارگر هیچ آسیبی از حیث نقض حقوق بنیادین اش ندیده است (Antonie, 2017: 24).

1. Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp, 1991.

بنابراین نظریه اعتبار مشروط، داوری‌پذیری دعاوی کار را به جهت وجود نظارت قضائی بر رأی داوری و امکان اعتراض طرفین دعاوی کار نزد مراجع قضائی، می‌پذیرد. در حقوق ایران نیز رأی داوری با توجه به مواد ۴۸۹ و ۴۹۰ قانون آئین دادرسی مدنی، تحت نظارت قضائی قرار دارد. بر این اساس «مادامی که فرایند داوری به جهت اطمینان از رعایت حدود قانونی، تحت نظارت قضائی قرار داشته باشد، چرا نباید کارگر بتواند برای مطالبه ادعاهای قانونی که به نفع او است، داوطلبانه دادرسی خصوصی را به جای دادرسی عمومی قرار دهد؟» (Finkin, 1990: 803).

۴-۲. تنقیح مناط از پذیرش مشروط سازش

همان‌طور که در ادله نظریه اعتبار توضیح داده شد، قانون کار در ماده ۱۵۷ حل و فصل اختلافات کار از طریق سازش را پذیرفته و برای آن اولویت نیز قائل شده است. در واقع، قانون‌گذار با وجود همه مقتضیات خاص روابط کار و قواعد آمره قانون کار، حل و فصل اختلافات کارگر و کارفرما از طریق سازش و بدون مراجعه به ثالث (اعم از مراجع اداری، قضائی و داور) را مورد پذیرش قرار داده است. پُر واضح است که در سازش نیز رعایت قواعد آمره و حمایت‌های حداقلی قانون کار به‌عنوان یکی از اصول حقوق کار، شرط است. بر همین اساس، ماده ۷۲ آئین دادرسی کار تصریح کرده است که «رعایت قواعد آمره در خصوص با سازش، الزامی است».

در خصوص داوری نیز اولاً باید گفت وقتی امکان حل و فصل اختلافات و دعاوی کار از طریق سازش طرفین وجود دارد، به طریق اولی حل و فصل این دعاوی از طریق داوری نیز قابل پذیرش است. ثانیاً شرط رعایت قواعد آمره و حداقل‌های حمایتی قانون کار در داوری نیز لازم‌الرعایه است. بنابراین داوری دعاوی کار نیز مثل سازش در دعاوی کار، مشروط به رعایت قواعد آمره قانون کار، اعتبار دارد.

۴-۳. عدم مانعیت وجه کیفری دعاوی کار

به موجب ماده ۴۷۸ قانون آئین دادرسی مدنی، «هرگاه ضمن رسیدگی مسائلی کشف شود که مربوط به وقوع جرمی باشد و در رأی داوری مؤثر بوده و تفکیک جهات مدنی از جزائی ممکن نباشد ... رسیدگی داوران تا صدور حکم نهائی از دادگاه صلاحیت دار نسبت به امر جزائی ... متوقف می‌شود». با توجه به این ماده، صرف وجود ضمانت اجرای کیفری، مانع از ارجاع امر به داوری نیست. قانون‌گذار تصریح کرده است که اولاً اگر مسئله کیفری در رأی داوری مؤثر باشد و ثانیاً اگر تفکیک جهات مدنی از جزائی ممکن نباشد، داور یا داوران صرفاً رسیدگی را متوقف می‌کنند. در دعاوی کار، اولاً مسئله ضمانت اجرای کیفری در رابطه قراردادی کارگر و کارفرما که موضوع داوری است، مؤثر نیست. ثانیاً در دعاوی کار، جهات مدنی از کیفری به راحتی تفکیک پذیر است. ثالثاً در صورت تأثیر مسئله کیفری در موضوع داوری و عدم امکان تفکیک

جهات کیفری از مدنی نیز نمی‌توان گفت وجه کیفری دعاوی کار، مانع داوری است. بلکه در این موارد نادر هم، وجه کیفری صرفاً رسیدگی داور را به تعویق می‌اندازد. بنابراین وجه کیفری دعاوی کار، به هیچ وجه مانع داوری نیست.

۴-۴. عدم مانعیت اختصاص حقوق کار به حوزه حقوق عمومی

همان‌طور که ذکر شد، یکی دیگر از ادعاهایی که نظریه عدم اعتبار داوری در دعاوی کار طرح می‌کند، اختصاص داوری به حوزه حقوق خصوصی است. طبق این دلیل، از آنجا که حقوق کار به حوزه حقوق عمومی اختصاص دارد، دعاوی کار قابلیت ارجاع به داوری ندارند و بنابراین شرط داوری در قرارداد کار، نافذ نیست.

فرض اولیه‌ای که این ادعا بر آن استوار شده است، صحیح نیست؛ اختصاص یک دعوا به حوزه حقوق عمومی، مانع از ارجاع آن دعوا به داوری نیست. بلکه فقط ممکن است در برخی موارد تشریفات خاصی داشته باشد. چه اینکه طبق اصل ۱۳۹ قانون اساسی^۱ و ماده ۴۵۷ قانون آئین دادرسی مدنی^۲، ارجاع دعاوی راجع به اموال عمومی و دولتی به داوری ممنوع نشده است، بلکه فقط مشروط به تصویب هیئت وزیران و اطلاع به مجلس شورای اسلامی به‌عنوان یک تشریفات الزامی است. «بیشتر مراجع قضائی نیز در راستای اجرا و اعمال اصل ۱۳۹ قانون اساسی و دیگر قوانین، در صورت عدم رعایت تشریفات یادشده، قرارداد داوری را به سبب مغایرت آن‌ها با مقررات امری، فاقد اثر دانسته و در صورتی که داور در خصوص اختلاف راجع به اموال دولتی یا عمومی رأی‌ای صادر کرده باشد، این رأی به علت آنکه قرارداد رجوع به داوری بدون رعایت تشریفات قانونی تنظیم شده ... در مراجع قضائی قابل ابطال است» (فتاحی، ۱۳۹۴: ۷۵). بر همین اساس قانون‌گذار در ماده ۴۹۶ قانون آئین دادرسی مدنی^۳ که در مقام بیان دعاوی غیرقابل ارجاع به داوری است، اشاره‌ای به دعاوی حوزه حقوق عمومی نکرده است. بنابراین اعتقاد به «داوری‌پذیر نبودن این‌گونه اختلافات مبنای چندان محکمی ندارد و بیش‌تر مبتنی بر مصلحت‌اندیشی است تا منطق حقوقی. در برخی کشورها مانند انگلستان و ایالات متحده، منع خاصی در این زمینه وجود ندارد» (کریمی و پرتو، ۱۳۹۱: ۱۵۸).

۱. اصل ۱۳۹ قانون اساسی: «صلح دعاوی راجع به اموال عمومی و دولتی یا ارجاع آن به داوری در هر مورد موقوف به تصویب هیئت وزیران است و باید به اطلاع مجلس برسد ...».

۲. ماده ۴۵۷ قانون آئین دادرسی مدنی: «ارجاع دعاوی راجع به اموال عمومی و دولتی به داوری پس از تصویب هیئت وزیران و اطلاع مجلس شورای اسلامی صورت می‌گیرد ...».

۳. ماده ۴۹۶ قانون آئین دادرسی مدنی: «دعاوی زیر قابل ارجاع به داوری نیست: ۱- دعاوی ورشکستگی. ۲- دعاوی راجع به اصل نکاح، فسخ آن، طلاق و نسب».

با توجه به مطالب مذکور، دعاوی کار نیز علی‌رغم اختصاص به حوزه حقوق عمومی، از این حیث منعی برای ارجاع به داوری ندارند.

۴-۵. رعایت ضمنی اصل سه‌جانبه‌گرایی

همان‌گونه که پیش‌تر بیان شد، اصل سه‌جانبه‌گرایی بر لزوم مشارکت نمایندگان کارگری، کارفرمایی و حکومتی در تدوین مقررات کار و حل و فصل دعاوی کار تأکید دارد. یکی از ادله نظریه عدم اعتبار داوری در دعاوی کار این موضوع بود که در داوری، نمایندگان حاکمیت حضور ندارند و به این ترتیب اصل سه‌جانبه‌گرایی نقض می‌شود. بنابراین به جهت اهمیت اصل سه‌جانبه‌گرایی، شرط داوری در قرارداد کار که متضمن نقض این اصل است، صحیح نیست.

این استدلال نمی‌تواند صحیح باشد؛ حضور و مشارکت حاکمیت و نمایندگان آن در تدوین مقررات کار و رسیدگی به اختلافات کار، الزاماً حضور و مشارکت بالفعل و فیزیکی نیست. بلکه در مواردی حضور بالقوه و مشارکت حقوقی حاکمیت، کفایت می‌کند. به طور مثال مشارکت و حضور حاکمیت در تدوین قرارداد کار، حضور و مشارکتی حقوقی است؛ به این معنا که حاکمیت از طریق تدوین قوانین آمره و الزام قانونی به رعایت قواعد حداقلی حمایتی در قرارداد کار (ماده ۸ قانون کار) در توافقات قراردادی کارگر و کارفرما مشارکت دارد. همچنین در پیمان‌های دسته‌جمعی کار، که در نتیجه مذاکرات دسته‌جمعی کار میان نمایندگان کارگری و کارفرمایی حاصل می‌شود، مشارکت حاکمیت، حقوقی است؛ چه اینکه اولاً نسخه‌ای از پیمان دسته‌جمعی کار برای تأیید باید به اداره کار ارائه شود^۲ و ثانیاً رعایت حمایت‌های حداقلی قانون کار نیز توسط قانون‌گذار در پیمان دسته‌جمعی

۱. ماده ۱۴۰ قانون کار: «پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی به‌منظور تعیین شرایط کار فی‌مابین یک یا چند شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آن‌ها از سوی دیگر و یا فی‌مابین کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود».

۲. تبصره ماده ۱۴۰ قانون کار: «در صورتی که مذاکرات دسته‌جمعی کار منجر به انعقاد پیمان دسته‌جمعی کار شود، باید متن پیمان در سه نسخه تنظیم و به امضای طرفین برسد... نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید و به‌منظور رسیدگی و تأیید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی خواهد شد».

کار الزامی دانسته شده است.^۱ همچنین مشارکت حاکمیت در سازش کارگر و کارفرما، مشارکتی حقوقی است که عبارت است از الزام طرفین سازش به رعایت قواعد آمره.^۲ در داوری نیز مثل موارد مذکور، حضور حاکمیت در دادرسی، بالقوه و مشارکتی حقوقی است؛ اولاً حاکمیت با وضع قواعد آمره در قانون کار و الزام به رعایت حداقل‌های حمایتی قانون کار، داوری را محدود کرده است و ثانیاً با پیش‌بینی امکان نظارت قضائی بر آرای داوری به‌صورت بالقوه در جریان رسیدگی داور، مشارکت حقوقی دارد.

۴-۶. موضع سازمان بین‌المللی کار

گذشته از همه ادله‌ای که پیش‌تر بررسی شد، موضع سازمان بین‌المللی کار بیانگر پذیرش نهاد داوری در دعاوی کار و اعتبار شرط داوری در قرارداد کار است. این سازمان در توصیه‌نامه شماره ۹۲ مصوب ۱۹۵۱ با عنوان «سازش و داوری داوطلبانه»^۳ به بیان توصیه‌هایی درخصوص فرایند سازش و داوری در حل و فصل اختلافات کار پرداخته است. این توصیه‌نامه در بند ۶ در باب داوری مقرر داشته است که «در صورتی که اختلاف با رضایت همه طرف‌های ذی‌ربط برای حل و فصل نهائی به داوری ارجاع شده باشد، طرف دوم باید تشویق شود که در روند جریان داوری، از اعتصاب و دست از کار کشیدن خودداری کند و رأی داوری را بپذیرد»^۴. این موضوع بیانگر پذیرش ضمنی نهاد داوری از نظر سازمان بین‌المللی کار است و بر صحت شرط داوری در قرارداد کار مٌهر تأیید می‌زند.

نتیجه‌گیری

دعاوی کار با وجود همه مختصات و ویژگی‌های متمایزی که دارند، داوری‌پذیرند. قانون آئین دادرسی مدنی در مقام بیان دعاوی داوری‌ناپذیر هیچ اشاره‌ای به دعاوی کار نکرده است. قانون کار نیز هیچ تصریحی مبنی بر داوری‌ناپذیری دعاوی کار ندارد. پذیرش سازش در دعاوی کار توسط قانون کار نیز براساس قیاس اولویت، قرینه‌ای است بر امکان ارجاع دعاوی کار به داوری و اعتبار شرط داوری در قرارداد کار.

۱. ماده ۱۴۱ قانون کار: «پیمان‌های دسته‌جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرائی خواهند داشت که: الف- مزایایی کم‌تر از آنچه در قانون کار پیش‌بینی شده است، در آن تعیین نشده باشد...».

۲. ماده ۷۲ آئین دادرسی کار: «رعایت قواعد آمره درخصوص سازش الزامی است».

3. Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92)

4. 6. If a dispute has been submitted to arbitration for final settlement with the consent of all parties concerned, the latter should be encouraged to abstain from strikes and lockouts while the arbitration is in progress and to accept the arbitration award.

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_ILO_CODE:R092)

اختصاص حقوق کار به حقوق عمومی و وجود ضمانت اجراهای کیفری در حقوق کار نیز مانع داوری‌پذیری دعاوی کار نیست. ضمن اینکه توصیه‌نامه شماره ۹۲ مصوب ۱۹۵۱ نیز به‌طور ضمنی، استفاده از داوری در حل و فصل اختلافات کار را پذیرفته است. البته داوری‌پذیری دعاوی کار به معنای آزادی داور در نحوه صدور رأی نیست. داور در دعوی کار کاملاً محدود به الزامات قواعد امری قانون کار و لزوم رعایت حداقل‌های حمایتی قانون کار است و از این حیث رأی داوری قابلیت نظارت قضائی دارد. بر این اساس، ماهیت داوری در دعاوی کار با توجه به الزامات قواعد امری قانون کار، ماهیتی مختلط است؛ به این معنا که از نظر ارجاع دعاوی کار به داوری با توجه به توافقی بودن آن، ماهیتی قراردادی پیدا می‌کند و از نظر لزوم رعایت قواعد امری قانون کار توسط داور، ماهیتی قضائی خواهد داشت. چراکه «بر طبق نظریه مختلط از یک سو طرفین برای انعقاد یک قرارداد داوری و انتخاب داوران آزادند و انتخاب قانون حاکم مبتنی بر ماهیت قراردادی داوری است، ولی آزادی قراردادی طرفین تابع برخی محدودیت‌ها است. از سوی دیگر، نقش قضائی نهاد داوری مربوط به جریان رسیدگی داوری و اعتبار توافق‌نامه داوری است که به نوبه خود منوط به رعایت قواعد امری و نظم عمومی محل داوری است» (مافی و تقی‌پور، ۱۳۹۶: ۱۹۴).

با این تفصیل در راستای اجرائی شدن سیاست توسعه و ترویج داوری، شایسته است که ضمن ترویج ادبیات و فرهنگ داوری دعاوی کار، در اصلاحات بعدی قانون کار، داوری‌پذیری دعاوی کار مورد تصریح قانون‌گذار قرار گیرد و در این خصوص برخی چارچوب‌های امری در جهت تضمین رعایت حقوق کارگران مشخص شود تا اعتماد عمومی نسبت به نهاد داوری کار جلب شود.

منابع

فارسی

- افتخارچهرمی، گودرز (۱۳۷۸)، «تحولات نهاد داوری در قوانین موضوعه ایران و دستاورد آن در حوزه داوری بین‌المللی»، *مجله تحقیقات حقوقی*، شماره بیست و هفت و بیست و هشت.
- رنجبری، ابوالفضل (۱۳۹۱)، «بررسی وضعیت استخدامی کارگران شاغل در بخش عمومی»، *نشریه فقه و حقوق اسلامی*، سال سوم، شماره پنجم.
- سیفی، سیدجمال (۱۳۷۷)، «قانون داوری تجاری بین‌المللی ایران همسو با قانون نمونه آنسیترال»، *مجله حقوقی دفتر خدمات حقوقی بین‌المللی*، شماره بیست و سوم.
- شمس، عبدالله (۱۳۸۴)، *آئین دادرسی مدنی*، جلد سوم، انتشارات دراک.
- شمس، عبدالله و سیدفرهاد بطحائی (۱۳۹۴)، «ماهیت حقوقی داوری»، *مجله تحقیقات حقوقی*، شماره هفتاد.
- عراقی، سید عزت‌الله (۱۳۸۳)، *حقوق کار*، جلد اول، چاپ سوم، انتشارات سمت.
- کاتوزیان، ناصر، (۱۳۷۳)، *اعتبار امر قضاوت شده در دعوی مدنی*، چاپ چهارم، نشر کانون وکلای دادگستری مرکز.
- کریمی، عباس و حمیدرضا پرتو (۱۳۹۱)، «داوری‌پذیری دعاوی مربوط به اموال عمومی و دولتی»، *فصلنامه پژوهش حقوق*، سال چهاردهم، شماره سی و ششم.
- فتاحی، مهدی (۱۳۹۴)، «نسبت بین نظریات تفسیری شورای نگهبان و رویه قضائی درباره داوری راجع به اموال عمومی و دولتی»، *دوفصلنامه دانش حقوق عمومی*، سال چهارم، شماره یازدهم.
- مافی، همایون و محمدحسین تقی‌پور (۱۳۹۶)، «ماهیت حقوقی داوری»، *فصلنامه پژوهش حقوق خصوصی*، سال ششم، شماره بیست و یکم.

انگلیسی

- Antonie, Theodore J.St.(2017), Labor and Employment Arbitration Today: Mid-Life Crisis or New Golden Age?, *Ohio State Journal on Dispute Resolution*, Vol. 32.
- Berger, Klaus Peter (2007), Re-examining the Arbitration Agreement: Applicable Law- Consensus or Confusion?, In Albert Van Den Berg, *International Arbitration 2006: Back to Basics? ICCA Congress Series 2006 Montreal 13*, Kluwer Law International.
- Calvin, Alexander J.S. (2014), Mandatory Arbitration and Inequality of Justice in Employment, *35 Berkeley J.Emp. and Lab.L.* 71.
- Estreicher, Samuel (1990), Arbitration of Employment Disputes Without Unions, *Chicago-Kent Law Review*, Vol. 66.
- Finkin, Matthew W. (1990), Commentary on Arbitration of Employment Disputes Without Unions, *Chicago-Kent Law Review*, Vol. 66.
- Getman, Julius G. (1979), *Labor Arbitration and Dispute Resolution*, Yale L.J. , 88.

- Lew, Julian, Loukas A. Mistelis, Stefan M. Kroll (2003), *Coparative International Commercial Arbitration*, Kluwer Law International.
- Ware, Stephan J. (1996), *Employment Arbitration and Voluntary Consent*, Hofstra Law Review, Vol. 25, Iss. 1.
- Yu, Hong-Lin (2008), *A Theoretical Overview of the Foundations of International Commercial Arbitration*, Contemporary Asia Arbitration Journal, Vol. 1, Iss.2.