

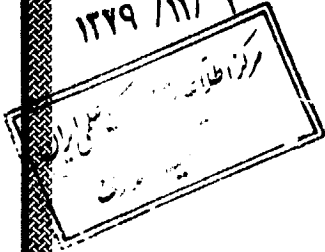
۳۴۱۹۳

شماره

دانشگاه تهران

۱۳۲۹ / ۱۲ / ۲۰

مجمع آموزش عالی قم



«پایان نامه»

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته حقوق عمومی

011293

موضوع:

مراجع حل اختلاف ناشی از کار در حقوق ایران

استاد راهنما:

جناب آقای: دکتر عزت‌ا... عراقی

استاد مشاور:

جناب آقای: دکتر سید محمد هاشمی

نگارش:

محمد حسین شریف زاده

۱۳۲۸

۳۴/۱۹۳

- پیشگفتار (۱)
- مقدمه (۲)
- بخش اول - روابط کار و اختلافات ناشی از کار بین کارگر و کارفرما (۱۱)
- فصل اول - طرفین روابط کار و مشاغل کارگری (۱۱)
- مبحث اول - چه افرادی کارگر محسوب می‌شوند؟ (۱۱)
- الف - مفهوم اجتماعی کارگر (۱۱)
- ب - مفهوم حقوقی کارگر (۱۲)
- اول - طبیعت کار (۱۲)
- دوم - دریافت و یا عدم دریافت مابه‌ازاء (۱۴)
- سوم - تعیین مابه‌ازاء (۱۵)
- چهارم - تبعیت حقوقی (۱۶)
- ج - تشخیص کارگر از نظر قانون کار (۱۷)
- مبحث دوم - کارفرما کیست؟ (۱۹)
- الف - رابطه کارفرما و کارگاه (۲۰)
- ب - کارفرما و مدیر و رابطه آنها با کارگر (۲۱)
- ج - تغییر کارفرما و آثار آن (۲۲)
- مبحث سوم - مشاغل کارگری کدامند؟ (۲۳)
- بحث کلی (۲۳)
- یکم - مشاغل دولتی (۲۵)
- دوم - مشاغل خانوادگی (۲۶)
- سوم - مشاغل بخش کشاورزی (۲۷)

- چهارم - مشاغل که طبیعت کاری شبانه روزی دارند (۲۸)
- پنجم - مشاغل در کارگاههای کوچک (۲۹)
- ششم - کارکنان نهادهای انقلابی (۳۱)
- هفتم - کارکنان خرید خدمت (۳۳)
- فصل دوم - اختلافات ناشی از کار بین کارگر و کارفرما (۳۵)
- مبحث اول - انواع اختلافات کارگری و کارفرمایی: (۳۵)
- الف - اختلافات فردی و اختلافات جمعی (۳۵)
- ب - اختلافات حقوقی و اختلافات غیر حقوقی (۳۶)
- مبحث دوم - اختلافات ناشی از عدم اجرای تعهدات و جبران خسارات: (۳۷)
- الف - خودداری طرفین رابطه کار از ایفای تعهدات (۳۷)
- ب - تعلیق قرارداد کار: (۳۹)
- ۱- تعریف تعلیق (۳۹)
- ۲- تفاوت تعلیق قرارداد با خاتمه قرارداد (۴۰)
- ۳- آثاری که بر تعلیق مترتب است (۴۰)
- ۴- علل تعلیق (۴۱)
- ج- بررسی تعلیق در قانون کار (۴۱)
- بند یکم - مواردی که تعلیق در اثر اراده طرفین نباشد (۴۱)
- ۱- خدمت نظام وظیفه (۴۱)
- ۲- تعطیلی کارگاه بر اثر قوه قهریه و یا حوادث غیر قابل پیش بینی (۴۲)
- ۳- بازداشت کارگر در حین اشتغال (۴۲)
- ۴- مرخصی استعلاجی و زایمان (۴۳)

-
- ۵- تعطیل موقت کارگاه از سوی مراجع قانونی (۴۴)
- بند دوم - تعلیق ناشی از توافق کارگر و کارفرما: (۴۴)
- ۱- مرخصی های بدون حقوق (۴۴)
- ۲- توافق طرفین به عدم حضور کارگر در کارگاه با استفاده از بخشی از مزد و مزایا (۴۵)
- ۳- جایگزینی قرارداد کار با دیگر قراردادها (۴۵)
- بند سوم - تعلیق ناشی از اراده یک جانبه کارگر: (۴۶)
- ۱- شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه (۴۶)
- ۲- غیبت کارگر (۴۶)
- ۳- اعتصاب (۴۸)
- ۴- غیبت اجباری کارگر ناشی از عمل کارفرما (۴۸)
- بند چهارم - تعلیق ناشی از اراده یک جانبه کارفرما (۴۹)
- الف - تعلیق با مجوز از مراجع ذیصلاح (۴۹)
- ب - تعلیق بدون کسب مجوز از مراجع ذیصلاح (۴۹)
- بند پنجم - وضعیت کارگران پس از رفع حالت تعلیق (۵۰)
- ۱- مواردی که کارگر ملزم نیست پس از اتمام مدت تعلیق بلافاصله به کارگاه مراجعه کند (۵۱)
- ۲- مواردی که کارگر جهت حفظ رابطه کار ملزم است پس از اتمام مدت تعلیق بلافاصله به کارگاه مراجعه نماید (۵۳)
- ج - انحلال قرارداد کار (۵۴)
- اول - خاتمه قرارداد کار در اثر اراده یکی از طرفین (۵۵)
- ۱- اخراج (۵۵)
- الف - اخراج در اثر رفتار کارگر (۵۶)
- ب - اخراج در اثر فقدان تواناییهای کارگر در انجام وظیفه (۵۷)

-
- ج- اخراج در اثر ضرورت های کارگاهی (۵۸)
- د- حقوق و مطالبات کارگر در ایام تعلیق و پس از اخراج (۶۰)
- ۲- استعفا (۶۱)
- ۳- ترک کار (۶۳)
- دوم - خاتمه قرارداد کار ناشی از عواملی خارج از اراده طرفین (۶۴)
- ۱- فوت کارگر (۶۵)
- ۲- بازنشستگی کارگر (۶۶)
- ۳- از کارافتادگی کلی یا کاهش تواناییهای کارگر (۶۷)
- ۴- بازداشت منجر به محکومیت کارگر (۶۹)
- ۵- انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت معین و یا کار معین (۷۰)
- بخش دوم - مراجع حل اختلاف ناشی از کار در حقوق ایران (۷۱)
- فصل اول - آئین و مراجع حل اختلاف در قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۷۱)
- مبحث اول - اختلافات فردی و جمعی کار (۷۱)
- الف - موضوع اختلافات کارگری و کارفرمایی (۸۳)
- ۱- اختلافات حقوقی (۸۳)
- ۲- اختلافات غیر حقوقی یا اختلاف در منافع (۸۴)
- ب - راه حل های اختلافات کارگری و کارفرمایی (۸۵)
- اول - اختلافات حقوقی (۸۵)
- دوم - اختلافات غیرحقوقی (۸۵)
- ۱- تحمیل اراده یک طرف و تسلیم طرف مقابل (۸۶)
- ۲- مذاکره و سازش بین کارگر و کارفرما یا نمایندگان آنان (۸۶)

-
- ۳- حل اختلاف از روش داوری (۸۶)
- اول - داوری اختیاری (۸۷)
- دوم - داوری اجباری (۸۷)
- مبحث دوم - مراجع حل اختلاف در قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۸۹)
- گفتار اول - حل اختلافات فردی کار (۹۰)
- ۱- حل اختلاف از طریق سازش (۹۰)
- ۲- حل اختلاف از طریق رسیدگی توسط مراجع حل اختلاف (۹۲)
- اول - هیات تشخیص (مرجع بدوی) (۹۲)
- بندیکم - ترکیب و شرایط عضویت در هیات های تشخیص (۹۲)
- الف - ترکیب هیات تشخیص (۹۲)
- ۱) یک نفر نماینده وزارت کار (۹۳)
- ۲) یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان (۹۳)
- ۳) یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان (۹۵)
- ب - شرایط عضویت در هیات تشخیص و موارد سلب آن (۹۶)
- ۱) نماینده وزارت کار (۹۶)
- ۲) نمایندگان کارگران و کارفرمایان (۹۷)
- ج - موارد از دست دادن شرایط عضویت (۹۸)
- بند دوم - وظایف و تکالیف هیات های تشخیص (۹۹)
- بند سوم - تشکیل جلسات هیات های تشخیص (۱۰۱)
- بند چهارم - ترتیب رسیدگی در هیات های تشخیص (۱۰۳)
- دوم - هیات حل اختلاف (مرجع تجدید نظر) (۱۰۵)

- بند یکم - ترکیب و شرایط عضویت در هیاتهای حل اختلاف (۱۰۵)
- الف - ترکیب هیات حل اختلاف (۱۰۵)
- ۱) نمایندگان دولت در هیات حل اختلاف (۱۰۵)
- ۱/۱ - نماینده وزارت کار (۱۰۶)
- ۱/۲ - نماینده وزارت کشور (۱۰۷)
- ۱/۳ - نماینده قوه قضاییه (۱۰۷)
- ۲) نمایندگان کارگران در هیات حل اختلاف (۱۰۸)
- ۳) نمایندگان کارفرمایان در هیات حل اختلاف (۱۱۰)
- ب) شرایط عضویت در هیاتهای حل اختلاف و موارد سلب آن (۱۱۲)
- ۱) نمایندگان دولت (۱۱۳)
- ۲) نمایندگان کارگران و کارفرمایان (۱۱۴)
- بند دوم - وظایف و تکالیف هیاتهای حل اختلاف (۱۱۵)
- بند سوم - تشکیل جلسات هیاتهای حل اختلاف (۱۱۶)
- ج - اجرای آراء قطعی مراجع حل اختلاف (۱۱۸)
- ۳ - حل اختلاف از طریق رسیدگی در محاکم دادگستری (۱۱۹)
- گفتار دوم - حل اختلاف جمعی کار (۱۲۲)
- ۱ - رسیدگی به اختلافات جمعی در مراجع حل اختلاف (۱۲۳)
- الف - رسیدگی و اظهار نظر توسط هیات تشخیص (میانجیگری) (۱۲۳)
- ب - رسیدگی و اعلام رای در هیات حل اختلاف (داوری اختیاری) (۱۲۵)
- ج - برخوردهای عملی مراجع حل اختلاف در رابطه با اختلاف جمعی (۱۲۶)
- ۲ - اتخاذ تصمیم دولت (داوری اجباری) (۱۲۷)
- گفتار سوم - اعتراض به آراء هیاتهای حل اختلاف در دیوان عدالت اداری (۱۲۸)
- الف - دیوان عدالت اداری و آراء هیاتهای حل اختلاف (۱۲۹)
- ب - دیوان عدالت اداری و آراء هیاتهای عمومی در رابطه با اختلافات ناشی از کار (۱۳۰)

- فصل دوم - مطالعه تطبیقی مراجع حل اختلاف ناشی از کار در حقوق ایران (۱۳۳)
- مبحث اول - مقایسه مراجع حل اختلاف در قوانین کار قدیم و جدید و قانون کار کشاورزی (۱۳۴)
- الف - وجوه اشتراک و افتراق در مراجع حل اختلاف فردی کار (۱۳۴)
- اول - وجوه اشتراک و افتراق در مراجع بدوی (۱۳۴)
- یک - وجوه مشترک (۱۳۴)
- دو - وجوه افتراق (۱۳۶)
- دوم - وجوه اشتراک و افتراق در مراجع تجدید نظر (۱۳۹)
- یک - وجوه مشترک (۱۴۰)
- دو - وجوه افتراق (۱۴۱)
- ب - وجوه اشتراک و افتراق در مراجع حل اختلاف جمعی کار (۱۴۴)
- یک - وجوه مشترک (۱۴۴)
- دو - وجوه افتراق (۱۴۵)
- مبحث دوم - مقایسه مراجع حل اختلاف قانون کار ۱۳۶۹ با لایحه کار مصوب ۱۳۶۶ مجلس شورای اسلامی (۱۴۷)
- الف - مقایسه مراجع حل اختلاف فردی کار (۱۴۸)
- ب - مقایسه مراجع حل اختلاف جمعی کار (۱۴۹)
- خلاصه و نتیجه‌گیری: (۱۵۱)
- ضمائم (۱۵۶)
- ۱) آئین نامه مربوط به انتخاب اعضای هیأت‌های حل اختلاف (۱۵۷)
- ۲) آئین نامه چگونگی تشکیل جلسات و نحوه رسیدگی هیأت حل اختلاف (۱۶۱)
- ۳) آئین نامه چگونگی تشکیل جلسات و نحوه رسیدگی هیأت تشخیص (۱۶۳)
- ۴) آئین نامه طرز اجرای آراء قطعی هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۶۶ قانون کار (۱۶۶)
- نمونه فرمهای هیأت‌های حل اختلاف (۱۶۷)
- منابع و مآخذ (۱۷۳)



الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَصَلَّى اللَّهُ عَلَى مُحَمَّدٍ وَآلِهِ الطَّاهِرِينَ

الَّذِينَ أَدَّاهَبَ اللَّهُ عَنْهُمْ الرِّجْسَ وَطَهَّرَهُمْ تَطْهِيراً

زیبا سخن آنکه با نام و یاد او آغاز شود، چه آنکه هرسخنی بی نام و یاد او به نتیجه نخواهد رسید، اوست که خالق هستی است، و الهام سخن از اوست. اوست که به زبان قدرت گفتن و بیان ایده‌ها و افکار عطا می‌کند، و به گوش قدرت شنیدن و درک حقایق بیان را ارزانی می‌دارد. بدین جهت است که موسی کلیم (ع) برای انجام هدایت مخاطبین خود از او استمداد می‌طلبید، که «رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي وَ يَسِّرْ لِي أَمْرِي وَ اخْلُصْ عُقْدَةً مِنْ لِسَانِي يَفْقَهُوا قَوْلِي».

سلام و صلوات بر پیامبر عظیم‌الشان اسلام که علت خلقت است، و هستی بخاطر او هستی گرفت، شخصیتی که خداوند متعال در شأنش فرمود «لَوْلَاكَ لَمَا خَلَقْتُ الْأَفْلَاكَ».

دروود و سلام بر اهل بیت کرامش، آنانکه هدایت و راهبری بشریت و استعلاء و استکرام انسان تمام هم و غمشان بوده، و تکامل و سعادت دنیا و آخرت انسان آرزوی آنانرا تشکیل می‌داد، خصوصاً حضرت بقیه... الأعظم حجة ابن الحسن العسگری (عج).

باللهام از اولین سروش آسمانی کلام وحی که پیرامون خواندن و نوشتن و آموزش و تعلیم انسان آغاز می‌شود، به اهمیت تعلیم و تعلم، و طلایه‌داران این راه یعنی اساتید و معلمینی که با صرف شمع وجودشان چراغ علم و معرفت را روشن نگه داشته‌اند پی می‌بریم.

جایگاه ممتاز اساتید و معلمین را می‌توان از بیان مولای متقیان امیر مؤمنان علی (ع) دریافت که می‌فرماید «مَنْ عَلَّمَنِي حَرْفًا فَقَدْ صَيَّرَنِي عَبْدًا» از این رو معلمین سرور و مخدوم دانشجویان خود بوده، و دانشجویان خادم و وامدار اساتید معظم می‌باشند.

لذا بر حسب وظیفه از اساتید معظم و ارجمند خودم در طول دوران تحصیل، بویژه استاد گرانمایه «جناب آقای دکتر عزت‌اله عراقی» که با راهنمایی‌ها و ارشادات بیدریغ خود در نگارش این جزوه بعنوان استاد راهنما زحمات زیادی را متحمل شده‌اند، و نیز استاد گرانقدر «جناب آقای دکتر سید محمد هاشمی» که در سمت استاد مشاور حقیر را یاری رساندند، مراتب کمال تقدیر و سپاسگزاری خود را ابراز نموده، و از خداوند متعال موفقیت بیش از پیش، و سلامتی و طول عمر با عزت برای آن عزیزان بزرگوار آرزومندم.

محمد حسین شریف زاده

مقدمه

رؤیای تفاهم کامل در بین افراد و گروه‌های مختلف که از مرتبه‌ای یکسان برخوردارند امری است آرمانی، تا چه رسد به اجتماعات کارگری و کارفرمایی که دارای منافع مختلف و متضاد می‌باشند. اختلاف منافع طرفین روابط کار، با توجه به اسطکاکی که بین منافع کارگران و کارفرمایان وجود دارد، خصوصاً قواعد حمایتی و آمره حاکم بر این روابط، این تفاهم را غیر ممکن می‌سازد. شاید پیدایش شکل نوین روابط کار، و در نتیجه تکوین حقوق کار، که پس از رشد و شکوفایی صنعت در قرن نوزدهم حاصل شد، بازتاب همین اختلافات عمیق بین کارگر و کارفرما باشد. پس وجود اختلاف در روابط اجتماع کوچک و بزرگ امری بدیهی است، و حلّ و فصل آن نیاز به قواعد و مقررات خاصّ آن جامعه دارد. بهمین جهت حلّ و فصل اختلافات صنفی و شغلی همیشه مدّ نظر قانونگذاران بوده، و از این رو رسیدگی به اختلافات بعضی از مشاغل و یا موضوعات خاصّ را به مراجع اختصاصی واگذار نموده‌اند، مانند هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری کارکنان دولت، و مراجع رسیدگی به اختلافات مالیاتی، و امثال آنها.

چون رابطه کارگر و کارفرما، از یک سو رابطه فردی و از سوی دیگر یک رابطه جمعی است، در نتیجه، اختلافات فی‌مابین آنان نیز هم مربوط به روابط فردی و هم مربوط به روابط جمعی می‌باشد. بدین جهت نظام حلّ و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی، یکی از موضوعات اصلی حقوق کار محسوب شده، و مورد توجه خاصّ حقوق بین‌الملل کار قرار گرفته است. در این رابطه توصیه نامه‌ها و مقاله نامه‌های صادره از سوی سازمانها و کنفرانسهای بین‌المللی، کشورهای عضو را به تشکیل مراجع خاصّ جهت حلّ اختلافات کارگری و کارفرمایی سفارش میکند. مثلاً توصیه نامه شماره ۹۲ که در سال ۱۹۵۱ به تصویب کنفرانس بین‌المللی کار رسیده، در رابطه با تشکیل نهادهای بمنظور سازش اختیاری جهت حلّ و فصل اختلافات بین کارگران و کارفرمایان توصیه نموده، و بیان میدارد که این نهاد

باید شامل نمایندگان کارگران و کارفرمایان به تعداد مساوی باشد.^(۱) اهمیت اختلافات کارگری و کارفرمایی مستلزم رسیدگی فوری و برخورد مناسب و به موقع می‌باشد، تا از بروز مشکلات اقتصادی، اجتماعی، و در نتیجه سیاسی آن قبل از مبدل شدن آن به یک بحران جلوگیری نماید. بنابراین رسیدگی و حل و فصل اختلافات فی‌مابین روابط کار، از طریق نظام قضائی عمومی غیر ممکن خواهد بود، زیرا اقتدار و نفوذ کارفرما که میتواند از ادامه کار کارگر جلوگیری نماید از یک سو، و ضعف و شکنندگی کارگر به جهت ترس از اخراج و مشکلات ناشی از هزینه زندگی، که هر آن ممکن است او را به زانو درآورد از سوی دیگر، ایجاب میکند تا رسیدگی و حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی خیلی سریع و بدون تشریفات، و یا با حداقل تشریفات معمول قضائی انجام شود، و هزینه‌ای را در بر نداشته باشد. بعلاوه شایسته است این رسیدگی با مشارکت نمایندگان طرفین اختلاف، بجهت توجه و دقت آنان بر واقعیتهای موجود در محیط‌های کاری، و روابط موجود بین کارگران و کارفرمایان انجام شود.

هریک از کشورها در حقوق خود راه‌حلهائی را پیش‌بینی نموده‌اند، تا به حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی بنحو سریع، و با حفظ حقوق کارگر کمک کند. در بررسی حقوق کار کشورهاى مختلف، به دو شیوه رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی برخورد می‌کنیم.

۱- روش شغلی (غیرقضائی) - این شیوه خاص کشورهای انگلوساکسون می‌باشد، که براساس عدم دخالت مقامات قضائی اتخاذ گردیده است. یعنی حل اختلافات بعهدده سازمان‌های کارگری و کارفرمایی واگذار میشود تا باتلاش و کوشش خود از طریق سازش توسط یک گروه صنفی آنها را حل نمایند.

۲- روش قضائی - در این روش دعاوی کارگران در یک مرجع کاملاً قضائی رسیدگی و حل و فصل میگردد. این مرجع میتواند دادگاههای عمومی و یا دادگاههای اختصاصی کار باشد، مانند آنچه در آلمان و ایتالیا وجود دارد.^(۲) ترکیب اینگونه دادگاهها ممکن است بصورت مختلفی باشد. یعنی

۱ - دکتر سید عزت‌اله عراقی، حقوق بین‌المللی کار، انتشارات دانشگاه تهران - ۱۳۶۷ - صفحه ۵۱۵

۲ - دکتر عزت‌اله عراقی - حقوق کار - انتشارات دانشگاه شهید بهشتی چاپ ۱۳۵۶ - صفحه ۲۷۳

میتواند این دادگاه مرکب از قضات متخصص در مسائل کار، و یا قضات انتخابی از سوی صاحبان مشاغل، و یا تلفیقی از هر دو (قضات منصوب و منتخب) باشد، که در همه صور این نظام، دادگاه کار جزء سازمان قضائی کشور محسوب می‌شود.

در حقوق ایران از هیچ یک از دو روش فوق پیروی نشده و روش خاصی در نظر گرفته شده که حاوی سه مرحله است، بدین نحو که در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر، یا کار آموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار، و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما اختلافات حل و فصل شده، و در مرحله بعد از طریق هیأت‌های تشخیص که مرکب از نمایندگان کارگران و کارفرمایان و وزارت کار، می‌باشد به اختلافات رسیدگی می‌شود. در مرحله سوم که مرحله پژوهشی و تجدید نظر در آراء صادره از هیأت‌های تشخیص می‌باشد، توسط هیأت‌های حل اختلاف که مرکب از سه نفر نماینده کارگران، سه نفر نماینده کارفرمایان، سه نفر نماینده دولت (مدیر کل کار و امور اجتماعی، فرماندار، و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آنها) می‌باشد به حل و فصل اختلافات طرفین روابط کار پرداخته خواهد شد. بدین ترتیب در مرحله اول حل و فصل اختلافات مستقیماً توسط کارگر و کارفرما یا نمایندگان آنها انجام می‌شود و در مرحله دوم این امر بعهده نمایندگان کارگران و وزارت کار محول شده، که در هیچ یک از این دو مرحله مقامات قضائی حضور ندارند، لیکن در سومین مرحله که رسیدگی پژوهشی است، در ترکیب ۹ نفره آن یک نفر مقام قضائی (رئیس دادگستری محل) پیش بینی شده است. گرچه در ترکیب مرحله اخیر یک نفر مقام قضائی پیش بینی شده است، ولی با توجه باینکه اولاً شخص مقام قضائی ملزم به شرکت در جلسات رسیدگی مربوطه نمی‌باشد، و ممکن است نماینده خود را که می‌تواند حتی از مقامات غیر قضائی باشد جهت شرکت در جلسات مزبور اعزام کند. و ثانیاً بر فرض شرکت شخص مقام قضائی (رئیس دادگستری) در جلسات هیأت، با توجه باینکه ریاست جلسه با نماینده وزارت کار می‌باشد و تصمیمات متخذه در جلسات رسیدگی بر مبنای اکثریت آراء حاضر می‌باشد، شاید بتوان گفت نظام رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی در

ایران تلفیقی از دو روش معمول در جهان (روش شغلی، و روش قضائی) باشد. با توجه به سابقه حقوق کار در ایران متأسفانه هنوز تطووری که در سایر رشته‌های حقوق وجود آمده در این رشته پدیدار نگردیده است، و علیرغم مطالعات فراوانی که در زمینه حقوق کار انجام شده و آثار گرانبهایی که در این رابطه توسط اساتید محترم حقوق به یادگار گذاشته شده، مع‌الوصف با توجه به وسعت مباحث حقوق کار، هنوز هم عناوین و موضوعات مختلفی وجود دارد که تحقیق و بررسی پیرامون آنها ضرورت دارد تا با بررسی جزئیات آن بتوان راهکارهای تازه‌ای را به جامعه ارائه داد.

بدین منظور موضوع این رساله تحت عنوان «مراجع حل اختلافات ناشی از کار در حقوق ایران» انتخاب گردید، تا شاید با بررسی پیرامون آن که یکی از مباحث حقوق کار می‌باشد، کمکی هرچند اندک برای پویندگان این راه باشد. گرچه در رابطه با این موضوع توسط اساتید معظّم و محترم حقوق، مباحثی در کتب حقوقی مختلف طرح گردیده، لیکن انتخاب این موضوع توسط حقیر به دو جهت می‌باشد:

- اول - پراکندگی مطالب مربوط به این موضوع در کتب مختلف حقوقی، و عدم پردازش به آن بصورت کلی و تفصیلی (در یک مجموعه)، که ضرورت تحقیق در این مورد را ایجاب می‌کرد.
 - دوم - چون اینجانب در یکی از ادارات شرکتهای دولتی اشتغال داشته و مدتی را در رابطه با اجرای سیاست تعدیل نیروی انسانی دولت و واگذاری بعضی از مشاغل به بخش خصوصی از طریق قراردادهای کارگزاری و پیمانکاری درگیر بوده‌ام. در بعضی از موارد پیمانکارانی که بهر دلیل از تنظیم قراردادهای جدید با آنان خودداری می‌شد، در ادارات کار و امور اجتماعی بعنوان کارگر طرح شکایت می‌نمودند، که اینجانب در بعضی از جلسات رسیدگی، در مراجع حل اختلاف مربوطه شرکت می‌نمودم، لذا علاقه و افری برای تحقیق پیرامون این موضوع برای حقیر حاصل شد.
- براساس جهات فوق و طرح آن به محضر استاد گرانقدر «جناب آقای دکتر عزّت‌آ... عراقی» و راهنمایی و موافقت ایشان، این موضوع را جهت رساله پایان نامه کارشناسی ارشد خود انتخاب نمودم.