

## توافق نامه حل اختلاف و داوری

شرکت به روابط موجود خود با کارمندان بسیار ارزش قائل می باشد. با این حال، اختلاف نظر بین شرکت و کارمندان اجتناب ناپذیر است. چنین توافقنامه داوری و حل اختلافی به منظور جلوگیری از صرف زمان، هزینه مربوط به حل اختلاف در مرجع قضایی تنظیم گردیده است.

### ۱. توافق نامه حل اختلاف:

شرکت و کارمند توافق می نمایند که ابتدا تمامی تلاش خود را برای حل مشکل بوجود آمده به عمل آورند. حل اختلاف یک مرحله غیر الزام آوری برای حل مشکل بدون صرف هزینه و زمان اضافی می باشد. این توافق نامه بایستی بر اساس قوانین داوری آمریکا برای حل اختلاف استخدام می باشد. در غیر این صورت بایستی بر اساس توافق طرفین تنظیم گردد.

طرفین توافق می نمایند که بیش از نیاز به مرجع قانونی، تمامی تلاش خود را برای حل مشکل بوجود آمده، به عمل آورند.

### ۲. توافق نامه داوری:

طرفین توافق می نمایند که در این توافق نامه منظور از "شرکت" تمامی اشخاص وابسته و تابعه، شامل مسئولین فعلی و آتی، مدیران و کارمندان تمامی نهادها ی وابسته، سرپرستان، قیمین، مدیران اجرایی و عاملان فروش می باشد. در صورتی که به گونه ای دیگر در این توافق نامه نیامده باشد، کارمند و شرکت توافق می نمایند که هر گونه اختلاف به وجود آمده بین کارمند و شرکت، خواه مربوط به استخدام کارمند باشد یا نباشد و یا خواه از طرف شرکت مطرح شده باشد یا از طرف کارمند، قابل حل می باشد.

ادعاهایی که بر اساس این توافق نامه داوری خواهند شد (که البته محدود به این موارد نمی باشد) عبارتند از: ادعا در مورد دستمزد، ادعا در مورد نقض هر یک از تعهدات و قراردادهای، ادعا در مورد ضرر و زیان، ادعا در مورد آزار و اذیت و تبعیض نژاد، جنسیت، مذهب، ملیت، سن، معلولیت و یا شرایط پزشکی، ادعا در مورد سود و یا منافع، به جزء موارد ذکر شده در بند ۷ و ادعا در مورد نقض هر یک از قوانین دولتی، آئین نامه ها، نظام نامه و سیاست های عمومی که شامل [قوانین ذکر گردد] و معادل های آن در [کشور]. هدف از این توافق نامه حل اختلافات بدون نیاز به مرجع قانونی می باشد و تمامی مسئولیت های طرفین بر اساس قوانین اجرایی مورد توجه قرار خواهد گرفت. طرفین توافق می نمایند که بصورت داوطلبانه توافق نامه را امضاء نموده اند و بنابراین تمامی حقوق خود برای مراجعه به مرجع قانونی برای حل اختلافات را فسخ می نمایند.

### ۳. واسطه و یا قاضی بی طرف:

هر گونه داوری و یا حل اختلاف بایستی توسط قاضی و واسطه بی طرف صورت گیرد.

### ۴. قوانین حاکم:

تمامی قضاوت‌های موجود در این توافق نامه، بر اساس قوانین کشوری [نام کشور] اجرا می گردد، می باشد.

### ۵. مکان قضاوت:

طرفین توافق می نمایند که هر گونه اختلافی در [نام مکان] و بر اساس [قوانین مربوطه به قضاوت اختلافات استخدام] حل خواهد شد.

### ۶. حقوق:

طرفین با امضای این توافق نامه و مفاد آن، هیچ حقی برای مراجعه به مرجع قانونی جهت حل اختلافات خود را ندارند.

### ۷. ادعاهایی که به این توافقنامه مربوط نمی شوند.

این توافق نامه شامل موارد زیر نمی گردد: (۱) ادعا در مورد غرامت کارگران و یا غرامت به بیکاران. (۲) ادعا در مورد قصور از هر یک از شرایط مربوط به توافق نامه وام از طرف شرکت و یا کارمند. (۳) ادعا در مورد جبران خسارت در مورد مالکیت معنوی، رقابت غیر عادلانه و یا افشای اسرار تجاری و یا اطلاعات محرمانه و یا (۴) ادعا در مورد حقوق باز نشستگی و یا طرح سود کارمند که: الف) شامل داوری و یا هر مرحله حل اختلاف غیر قضایی که در هر دو حالت، ضوابط طرح مورد استفاده قرار خواهد گرفت. ب) و یا توسط بیمه گر تجاری مطرح می شود. در صورتی که هر یک از طرفین بیش از یک ادعا نشده داشته باشند، و یک یا بیش از یکی از آن ادعاها در این توافق نامه قید نشده باشد، بایستی بصورت جداگانه حل گردد. طرفین می توانند، ادعایی که مربوط به این توافق نامه نیست را نیز با توجه به ضوابط توافق نامه بدون نیاز به مرجع قانونی حل نمایند.

### ۸. محدودیت ها:

تمامی ادعاهای مربوط به این توافق نامه، بایستی حداکثر تا یک سال پس از وقوع آن و یا یک سال پس از آخرین روز استخدام تکمیل شود.

## ۹. آغاز مراحل حل اختلاف:

کارمند و شرکت می توانند با ارائه ی درخواست کتبی برای حل اختلاف به [بخش منابع انسانی، مشاوره سازمانی یا غیره]، روند حل اختلاف را آغاز نمایند.

## ۱۰. آغاز مراحل داوری:

جهت آغاز مرحله داوری، طرف ادعا کننده بایستی بصورت کتبی ادعای خود را اعلام نماید و ادعا می تواند توسط مسئول [نام] تنظیم گردد. پاسخ به ادعای وی با توجه به شیوه کار خواهد بود. کپی تمامی قوانین مربوطه، در حوزه اصلی هر شرکتی به دفاتر ناحیه ای و در اختیار مسئولیت [نام فرد] موجود می باشد.

## ۱۱. مراحل قضاوت:

قضاوت های مربوط به این توافق نامه بر اساس روش کار ذکر شده در [قوانین داوری] می باشد، به جز مواردی که قوانین با شرایط و ضوابط این توافق نامه تناقض داشته باشد.

## ۱۲. نماینده:

هر یک از طرفین قرارداد می توانند برای حل اختلاف از وکیل بهره بگیرند.

## ۱۳. دستمزد ها و هزینه ها:

شرکت هزینه حل اختلاف دو ادعای متفاوت که در طول [تعداد] ماه که از تاریخ [تعیین گردد] آغاز شده است را پرداخت می نماید. سایر هزینه ها توسط شرکت و کارمند پرداخت می گردد. هر یک از طرفین حق الوکاله طرف دیگر را پرداخت می نمایند. با توجه به قوانین اجرایی، قاضی به طرفین اجازه می دهد تا هزینه های پرداختی را تا حدودی که قانون تعیین کرده و با توجه به صلاحدید دریافت نمایند.

## ۱۴. کشف حقایق:

طرفین برای کشف حقایق مورد نیاز برای حل اختلافات می توانند از بازجویی، درخواست اعتراف، بررسی و گواهی استفاده نمایند. تصمیم گیری نسبت به هر گونه اختلاف با توجه به حقایق بدست آمده می تواند توسط قاضی صورت گیرد.

## **۱۵. حکم کتبی:**

قاضی ممکن است حکم کتبی که قبلاً اساس و پایه آن تعیین گردیده است را صادر نماید. طرفین بایستی به حکم مقید باشند. قاضی می تواند حکمی را که در مرجع قضایی قابل اجرا باشد، صادر نماید. وی همچنین می تواند هر یک از طرفین که ادعای غیر قابل توجیهی را مطرح می کند را ملزم نماید تا الوکاله طرف دیگر را پرداخت نماید. حکم صادره در هر مرجع قضایی قابل اجرا می باشد.

## **۱۶. تغییرات:**

قاضی می تواند بخشی از ادعا را با توجه به [قوانین داوری در مورد حل اختلاف استخدام] تغییر دهد.

## **۱۷. جبران انحصاری خسارت:**

برای ادعاهای ذکر شده در این توافق نامه، داوری جبران قانونی انحصاری می باشد. تنها قاضی صلاحیت دارد تا هر اختلاف نظر مربوط به قابل اجرایی بودن این توافق نامه را حل نماید. تصمیم اتخاذ شده در مورد ادعاها بصورت کتبی ارائه خواهد شد و دلایل و نتایج آن نیز قید خواهد گردید که می تواند بصورت حکم نهایی بوده و مقید به طرفین باشد، با این حال طرفین حق اعتراض و تجدید نظر حکم صادره توسط مرجع قضایی را دارند.

## **۱۸. ملاحظات:**

علاوه بر سایر موارد، طرفین توافق می نمایند که اختلاف موجود را بصورتی که در پاراگراف ۱۳ قید شده، حل نمایند.

## **۱۹. توافقنامه غیر استخدامی:**

این توافق نامه یک توافق نامه استخدامی نمی باشد و نیز نباید چنین تلقی گردد. همچنین نباید چنین توافق نامه ای وضعیت کار کارمند را تغییر دهد.

## ۲۰. ضوابط، اصلاحیه ها و فسخ قرارداد:

این توافق نامه باعث تثبیت رابطه شغلی کارمند و شرکت به عنوان کار فرمای وی می گردد و همچنین تمامی ادعاهای مربوط به توافق نامه را در طول و پس از فسخ استخدام در بر می گیرد. این توافق نامه فقط به صورت کتبی و با امضاء کارمند و مسئول شرکت که در این توافق نامه قید شده است، قابل تغییر و فسخ می باشد.

## ۲۱. قابلیت تفکیک:

مرجع قضایی ممکن است جهت اجرایی کردن این توافق نامه تغییراتی را در آن ایجاد نماید. در صورتی که این توافق نامه برای اجرایی شدن، قابل تغییر نباشد، طرفین حق مراجعه به مراجع قانونی جهت حل اختلافات بوجود آمده بر اساس این قرارداد را ندارند. در صورتی که برخی از ضوابط و شرایط و آیین نامه های توافق نامه به صورت کلی یا جزئی باطل و غیر قابل اجرا شوند، بر روی سایر ضوابط و شرایط و آیین نامه تأثیر نخواهد داشت.

## ۲۲. توافق نامه کامل و واحد:

این یک توافق نامه کامل بین طرفین در مورد داوری و حل اختلاف بوده و اختلافات مربوط به طرح منافع و حقوق بازنشستگی را شامل نمی گردد. این توافق نامه جایگزین هر توافق نامه ی کتبی یا شفاهی قبلی یا همزمان در این موضوع می باشد. برای اجرای چنین توافق نامه ای، هیچ یک از طرفین به معرفی های کتبی و یا شفاهی اعتماد نخواهند کرد، مگر آنکه قبلاً در توافق نامه قید شده باشد.

طرفین توافق می نمایند که مفاد توافق نامه را به دقت مطالعه نموده و آن را درک کرده اند و بصورت داوطلبانه آن را امضاء نموده اند. طرفین توافق نامه می توانند از یک مشاور حقوقی کمک بگیرند و می توانند تا زمانی که مشخص گردیده است از همکاری مشاور بهره مند گردند.

"کارمند" " شرکت"

امضاء امضاء مجاز

نام و نام خانوادگی نام و نام خانوادگی، سمت سازمانی

