

مطالعه تطبیقی تضمینات خاص وصول مزد کارگر

حسن بادینی*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۰۱

سیدحسین اسعدی**

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۱۴

چکیده

در روابط کار، کارگر به عنوان طرف ضعیف قرارداد همواره نیازمند حمایت حداکثری قانونگذار است. زمانی این حمایت کامل است که وی در وصول مزد خود دچار زحمت و مشقت نشده و بتواند حق خویش را تمام و کمال مطالبه کند. منتها، پرسش آنست که آیا ابزارهای قانونی عام به منظور تحقق این مهم مفید فایده بوده است؟ در غیر این صورت، با توسل به چه راهکارهایی می‌توان از کارگر حمایت کرد؟ آنچه از تحقیق حاضر بدست آمد این است که، هر چند جهت نیل به این منظور، سازوکارهای عمومی قابل اعمال است منتها به جهت فقد کارایی مؤثر ابزارهای عام، قانونگذار به درستی در صدد استفاده از اهرم‌های حمایتی ویژه‌ای است که به جهت اختصاص آن به مباحث حقوق کار و شخص کارگر، می‌توان با عنوان «تضمینات خاص» از آن‌ها یاد کرد. همچنین، با مقایسه حقوق انگلیس، مصر، ایران و اسناد سازمان بین‌المللی کار معلوم شد کشورها در این زمینه از مطلوبیت یکسانی برخوردار نیستند و حتی سازمان بین‌المللی کار به عنوان متولی اصلی وضع استانداردهای بین‌المللی در زمینه حقوق کار، بعضاً از حقوق انگلیس و مصر عقب مانده است؛ به گونه‌ای که می‌توان گفت از این جهت راهکارهای این دو کشور الگوی تقنینی مناسب‌تری برای ایجاد اصلاح و نوآوری در قانون کار ایران است.

واژگان کلیدی: قرارداد کار، حمایت از مزد، طلب ممتاز، مصونیت مزد از توقیف، حقوق کارگر.

مقدمه

چندان اغراق‌آمیز نیست اگر گفته شود مزد برای کارگر در مقایسه با سایر اقشار جامعه نقش حیاتی‌تری دارد و وابستگی وی نسبت به آن دوچندان است؛ به گونه‌ای که در بسیاری از موارد امکان ادامه فعالیت اجتماعی و امرار معاش او به این رکن از قرارداد کار وابسته است و هرگونه تأخیر در پرداخت مطالبات کارگری ممکن است نتایج به مراتب زیان‌بارتری بر وضعیت زندگانی کارگران به همراه داشته باشد. به همین جهت، از آن با عنوان «کلید حقوق کار» یاد می‌شود و پرداخت مزد به عنوان اصلی‌ترین تعهد کارفرما معرفی شده است (Lewis and sergeant, 2000, p. 36). همچنین، بند سوم از ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر مقرر می‌نماید «هر کس کار می‌کند حق دارد از دستمزدی عادلانه و مطلوب برخوردار باشد تا بتواند زندگی درخور کرامت انسانی برای خود و خانواده تأمین کند». بر این اساس، مزد کارگر شایسته حمایت قانونی است و وصول آن باید به نحوی تضمین گردد. تعیین حداقل دستمزد در قوانین بسیاری از کشورها الزامی شده است تا از بهره‌کشی کارگران جلوگیری به عمل آید (ابدی و دیگران، ۱۳۹۵، ص ۱۶۷). اینک، پرسش اصلی آن است که این حمایت چگونه انجام می‌شود؟ آیا اعمال تضمینات عام کافی است یا حمایت مطلوب از کارگر مستلزم وضع ضمانت اجرای خاص است؟ اسناد معتبر بین‌المللی در این زمینه چه راهکارهایی پیش‌بینی نمودند؟ حقوق ایران در این زمینه چه جایگاهی دارد؟

به منظور بررسی هر چه بهتر موقعیت ایران شایسته است که ابتدا اسناد سازمان بین‌المللی کار به عنوان الگوی اصلی تقنینی تبیین گردد. در ادامه می‌توان به حقوق انگلستان که همیشه در زمینه حقوق کار پیشرو و مبتکر بوده اشاره کرد. افزون بر این، اشاره به حقوق مصر که مانند حقوق ایران متأثر از حقوق اسلام و فرانسه است خالی از فایده نیست. کنفرانس بین‌المللی کار به عنوان بالاترین ارگان سازمان بین‌المللی کار، به تصویب اسنادی در جهت حمایت از مزد کارگر و تضمین وصول آن مبادرت ورزیده است. در این خصوص، مقاله‌نامه شماره ۹۵ که در سال ۱۹۴۹ تصویب و در سال ۱۹۵۲ لازم‌الاجرا شده است^۱ به همراه توصیه شماره ۸۵، بیشترین اهمیت را دارند (عراقی و همکاران، ۱۳۶۹، ص. ۳۸-۴۶). در نظام حقوقی ایران، قانون کار مصوب ۱۳۶۹ به عنوان منبعی جامع در این زمینه قابل استناد است. در حقوق انگلستان، هر چند قوانین پراکنده و آرای قضایی مختلفی در

خصوص روابط کار و مزد کارگر وجود دارد (Davies, 2004, p.137) اما قانون حقوق کار^۱ مصوب ۱۹۹۶، بخش دوم را به «حمایت از مزد» اختصاص داده است (<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/II>).

در حقوق مصر، هر چند قانون مدنی نیز متضمن مقرراتی در زمینه قرارداد کار و روابط کارگر و کارفرما است، قانون کار به عنوان قانون جامع و عام در این زمینه شناسایی می‌شود (بطرس و رجب، ۱۹۵۷، ص. ۴۸). البته، قانون کار مصر دستخوش تغییراتی شده و آخرین نسخه آن مربوط به سال ۲۰۰۳ میلادی است. شارحین این قانون نیز در تألیفات خود به لزوم وجود مقررات اطمینان‌بخش جهت وصول مزد کارگر اذعان نموده و در فصلی با عنوان «حمایه الاجور» بدان پرداخته‌اند.

به این ترتیب، در گام نخست به معرفی و امکان استفاده از ابزارهای عام جهت وصول مزد کارگر و البته کارا نبودن آنها اشاره می‌شود. در بخش بعدی، در مقام مقایسه مقررات موضوعه و اسناد مربوطه، ابتدا مفاد اسناد سازمان بین‌المللی کار به عنوان معیارهای حداقلی استاندارد در قبال تضمین حداکثری وصول مزد کارگران بررسی می‌شود. در ادامه، موضع قانونگذار در کشورهای ایران، انگلستان و مصر از نظر خواهد گذشت. این نگاه تطبیقی نه تنها میزان کارایی مقررات بومی و نقاط ضعف و قوت آن را به خوبی نمایان می‌سازد بلکه می‌تواند راهنمای مناسبی جهت اصلاحات بعدی قوانین داخلی باشد.

۱. ابزارهای عام وصول مطالبات کارگری و ناکارآمدی آنها

بر اساس اصل تساوی افراد در برابر قانون و اطلاق مقررات قانونی (Geny, 1932, p. 179؛ اصول ۱۹ و ۲۰ قانون اساسی)، کارگر نیز می‌تواند در راستای وصول مطالبات خویش از ضمانت اجرای عام و ابزارهای عادی استفاده نماید. متنها، به تجربه ثابت شده است که امکان اعمال این اهرم‌ها فاقد کارایی مناسب و حتی گاهی اوقات غیرممکن است و بر همین اساس، وضعیت ویژه کارگر مستلزم پیش‌بینی سازوکارهای مؤثر و مطلوب‌تری به موجب قوانین خاص است. در این زمینه می‌توان به دو حق حبس و مراجعه به مراجع قانونی اشاره کرد.

۱-۱. اعمال حق حبس

در ماده ۳۷۷ قانون مدنی آمده است: «هر یک از بایع و مشتری حق دارد از تسلیم مبیع یا ثمن خودداری کند تا طرف دیگر حاضر به تسلیم شود مگر اینکه مبیع یا ثمن موجب باشد در این صورت هر کدام از مبیع یا ثمن که حال باشد باید تسلیم شود». این حق که با عنوان حق حبس از آن یاد می‌شود یادگار دوران دادگستری خصوصی و مظهر احقاق شخصی حق یا خوددادگری است (شمس، ۱۳۸۹، ص. ۲۰). حق حبس، ویژه عقود معاوضی است و با توجه به طبع قرارداد کار، کارگر نیز می‌تواند از این ابزار عمومی برای احقاق حق خود استفاده کند. چه، با وجود مقررات پیچیده حاکم بر کارگاه، از آنجا که هنوز طبع قراردادی رابطه کار غلبه دارد (Hepple, 2004, p. 47)، اعمال حق حبس به عنوان یکی از قواعد عمومی عقود معاوضی در قرارداد کار نیز امکان‌پذیر است (الشریف، ۱۳۸۹، ص. ۸۸). با وجود این، به نظر می‌رسد که برای کارگر به عنوان طرف ضعیف قرارداد که فاقد قدرت چانه‌زنی نیز هست استناد به چنین حقی بیشتر جنبه آرمانی دارد و در مقابل نیز، تصور امتثال کارفرما چندان منطبق بر واقعیت نیست (ابراهیمی، ۱۳۹۵، ص. ۱۳۷). به ویژه اگر این دیدگاه تقویت شود که در روابط کاری، انجام کار بر مطالبه مزد مقدم است (طاهری، ۱۳۸۴، ص. ۹۴).

۲-۱. مراجعه به مراجع قانونی

هر چند با توجه به رأی سابق وحدت رویه شماره ۵۰۷ مورخ ۱۳۶۶/۱۰/۱۵ دیوان عالی کشور^۳ و بر اساس ماده ۱۵۷ قانون کار، اختلافات مربوط به روابط کارگر و کارفرما در صلاحیت مراجع اداری قرار دارد، منتها، با توجه اصل صلاحیت عام محاکم دادگستری (اصل ۱۵۹ قانون اساسی) و رأی وحدت رویه^۴ شماره ۶۰۴ مورخ ۱۳۷۴/۱۲/۲۲ و رأی وحدت رویه^۵ شماره ۷۵۷ مورخ ۱۳۹۶/۱/۲۹ دیوان عالی کشور، دادگاه‌ها نیز با مسائل حقوق کار بیگانه نیستند. به ویژه آنکه، طبق ماده ۱۶۶ قانون کار، اجرای آرای قطعی مراجع حل اختلاف کار، در صلاحیت واحدهای اجرای احکام دادگستری است. با وجود این، مراجعه به هر کدام از این مراجع قانونی به امید وصول مطالبات از طریق توسل به ابزارهای قهری چندان مطلوب و خوشایند نیست. چه، از یکسو، مسئله اطاله در مرحله دادرسی و اجرای حکم معضلی است که می‌تواند دامن‌گیر کارگران نیز شود.

با توجه به لزوم حضور فیزیکی این اشخاص در محل کار و وابستگی شدید معیشت آنان به انجام کار، آسیب‌پذیری کارگران از این درد مزمن دوچندان است. از سوی دیگر، پیروزی در دعوا و برنده شدن کارگر با وصول دستمزد ملازمه ندارد و این تازه آغاز ماجراست. از این گذشته، هر چند مطابق قوانین جدید، کارگر نیز می‌تواند مانند سایر بستانکاران علیه کارفرمای مدیون تحت عنوان معامله به انگیزه فرار از ادای دین اعلام جرم کند (ماده ۲۷ قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی ناظر بر ماده ۱۶۶ قانون کار)؛ منتها، این اقدام وی نه تنها مستلزم صرف زمان و هزینه مادی و معنوی برای کارگر است بلکه، نتیجه مستقیم آن نیز تنها مجازات کارفرما است (ماده ۲۱ قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی) نه استیفای طلب کارگر. وانگهی، با توجه به رأی وحدت رویه^۶ شماره ۷۷۴ مورخ ۱۳۹۸/۱/۲۰ دیوان عالی کشور، چندان دور از ذهن نیست که اعمال این حق نیز به بهانه لزوم وجود «حکم» محکومیت قطعی علیه کارفرما نه «رأی» مراجع اداری و رعایت اصل تفسیر مضیق قوانین کیفی به نفع متهم، با مانع قانونی روبرو شود.

به این ترتیب، مداخله قانونگذار از طریق وضع تضمینات مطلوب به منظور وصول حداکثری مطالبات کارگری و جلوگیری از بهره‌کشی کارگران ضرورتی انکارناپذیر است (ابراهیمی، ۱۳۹۵، ص. ۱۳۹-۱۴۱). البته، همان‌گونه که در ادامه خواهد آمد قانونگذاران نیز با مطالعه و بررسی وقایع تاریخی و حقایق اجتماعی به درستی به اهمیت این موضوع پی برده و در این راستا، به تصویب مقرراتی خاص در جهت حمایت از کارگر همت گماشته‌اند. ویژگی اصلی این قوانین آن است که در مقایسه با سایر قوانین و مقررات از اصولی پیروی می‌نمایند که هدف نهایی آن حمایت از کارگر است (عراقی و دیگران، ۱۳۸۶، ص. ۹۳ و ۱۱۲؛ بادینی و داوودی، ۱۳۹۴، ص. ۱۱۸).

۲. تبیین تضمینات خاص وصول مزد کارگر

پیش از بیان مصادیق این بند، ذکر دو نکته خالی از فایده نیست. نخست اینکه انتخاب عنوان تضمینات خاص به جهت تأکید بر اختصاص آن به حقوق کار و شخص کارگر بوده است و خاص بودن آنها به اعتبار عام بودن سایر ابزارهای قانونی است که دو مورد اصلی آن در بند پیشین از نظر گذشت. چه، همان‌گونه که در ادامه خواهد آمد

وضع این ابزارها به جهت حمایت از کارگر به عنوان قشر آسیب‌پذیر جامعه بوده است و حتی محل اصلی طرح و اجرای این موارد، حقوق کار و مباحث مربوط به روابط میان کارگر و کارفرما بوده است. همچنین، عناوین و مصادیق اصلی این تضمینات مبتنی بر دیدگاه شخصی نگارنده بوده و این‌گونه نبوده است که به صورت فهرست‌وار در اسناد بین‌المللی و قوانین موضوعه خارجی یا منابع علمی خاصی به آنها اشاره شده باشد؛ هر چند باید اذعان کرد که همه منابعی که در مقاله یاد شده در این زمینه الهام‌بخش بوده است.

۲-۱. وجوب پرداخت مزد در محل کار (کارگاه)

برخی از نویسندگان، فلسفه وضع این مقرره را در این می‌دانند که از تبانی کارفرما با سایر اشخاص از حیث و میل مزد کارگر به واسطه تأدیه آن در محلی غیر از کارگاه جلوگیری می‌نماید (بطرس و رجب، ۱۹۵۷، ص. ۱۲۳). به عنوان مثال، کارفرما ممکن است کارگر را جهت مطالبه مزد به نزد یکی از ارباب حرف ارجاع دهد و در آنجا نیز کارگر به هر مناسبتی موفق به وصول کامل مزد خویش نگردد. علاوه بر این، به نظر می‌رسد که پرداخت مزد در غیر محل کارگاه متضمن تکلیف مضاعفی بر کارگر و حتی خلاف عرف روابط کار است.

۲-۱-۱. اسناد سازمان بین‌المللی کار

در بند ششم توصیه نامه شماره ۸۵، تعیین محل پرداخت مزد به عنوان یکی از جزئیات مربوط به شرایط اعلام مزد کارگران معرفی شده است. ماده ۱۳ مقاله‌نامه شماره ۹۵ در این زمینه مقرر می‌نماید: «پرداخت مزد در صورتی که نقدی باشد فقط در ایام غیر تعطیل و در محل کار یا در مجاورت آن باید به عمل آید مگر آن که به موجب مقررات ملی یا قرارداد دسته‌جمعی یا حکم داوری ترتیب دیگری متداول باشد و یا اینکه ترتیبات دیگری که کارگران مربوطه از آن اطلاع حاصل نموده باشند مناسب‌تر تشخیص داده شود. پرداخت مزد در مشروب‌فروشی‌ها یا اماکن مشابه و نیز در مغازه‌های جزئی‌فروشی و اماکن تفریحی (در صورتی که برای جلوگیری از سوءاستفاده مقتضی باشد) ممنوع است مگر در مورد پرداخت اجرت به کارکنان اماکن مزبور».

به نظر می‌رسد این ممنوعیت در راستای حمایت از کارگران و پیشگیری از اجحاف حقوق آنان وضع شده است. چه، ممکن است افراد در چنین محیط‌های نامناسبی دچار زوال عقل و سلب اراده شوند و ناروا اسنادی را تأیید کنند که حاکی از دریافت کامل حقوق و مزایای کارگری باشد. البته، خوشبختانه، قانونگذار ایران، سوءاستفاده از ضعف نفس اشخاص را جرم‌انگاری کرده است (ماده ۵۹۶ قانون مجازات اسلامی) و حتی به تازگی نیز، دیوان عدالت اداری در رأی وحدت رویه^۷ شماره ۲۰-۱۷ مورخ ۱۳۹۷/۱/۲۱ اظهار داشته است که در صورت وجود اختلاف میان کارگر و کارفرما در پرداخت دستمزد و حقوق کارگر، صرف ارائه برگ تسویه حساب کافی نیست و کارفرما باید مستندات لازم جهت پرداخت حق و حقوق کارگری را به مراجع رسیدگی کننده ارائه کند. به هر روی، مبنای فقهی این ممنوعیت را می‌توان در قاعده «سد ذرایع» و «حرمت مقدمه عمل حرام» جستجو کرد.

۲-۱-۲. حقوق ایران

در قانون کار سال ۱۳۳۷، مقرر شده بود که مزد باید در کارگاه به کارگر پرداخت شود و جریمه نقدی نیز به عنوان ضمانت اجرای آن پیش‌بینی شده بود (عراقی، ۱۳۹۳، ص. ۱۸۴). منتها در قانون کار سال ۱۳۶۹، تصریحی در خصوص لزوم پرداخت مزد در کارگاه دیده نمی‌شود. البته ممکن است این تکلیف از حکم مقرر در ماده ۳۷ قانون کار، مبنی بر لزوم پرداخت مزد «ضمن ساعات کار» استنباط شود.^۸ چه، پرداخت در ساعت کار اصولاً در محل کار صورت می‌گیرد. در غیر این صورت، این معنا از جمع سایر مواد و روح حاکم بر این قانون قابل استنباط است. به بیان دیگر، با توجه به بند ز ماده ۱۰ قانون کار که به موجب آن ذکر موارد عرف و عادت شغلی و محلی در قرارداد کار و پایبندی به آن الزامی است و از سوی دیگر، با توجه به ماده هشتم^۹ این قانون که شروط اجحاف‌آمیز در حق کارگر معتبر نیست، الزام کارفرما به پرداخت مزد در محل کار برداشت می‌شود.

۲-۱-۳. حقوق انگلستان

در قوانین این کشور نیز چنین شرطی به صراحت نیامده است. تنها ماده ۸ قانون حقوق

کار مقرر می‌کند که مکان پرداخت مزد باید توسط کارفرما اعلام شود. منتها با توجه به این که قید مقرر کارگاه در قرارداد کار و مطلع نمودن کارگر از محل کار الزامی است (Lewis and sergeant, 2000, p. 21) و از سوی دیگر، رسالت حقوق این کشور بر آنست که عرف و عادت مفید به عنوان بخشی از شروط قراردادی تعبیر شود (Lewis and sergeant, 2000, p. 31)، وجود چنین الزامی در قرارداد کار قابل استنباط است.

۲-۱-۴. حقوق مصر

ماده ۳۸ قانون کار مصر^{۱۰} در این زمینه مقرر می‌کند که مزد باید در روزهای کاری و در محل کار پرداخت شود.

۲-۲. منع کارفرما از الزام کارگر به دریافت کالا به عنوان مزد (منع بیع ناخواسته)

در گذشته‌های دور، در برخی از کشورهای غربی، کارفرمایان در پرداخت مزد از روشی ظالمانه علیه کارگران استفاده می‌نمودند که در حقوق انگلیس به Truck System و در حقوق فرانسه به dation en paiement معروف است (Rideout, 1989, p. 85). برابر این روش، کارفرما به جای پرداخت مزد در قالب پول، به کارگران جنس یا اوراقی تحویل می‌داد که قابل تبدیل به کالا در فروشگاه‌های وابسته به کارخانه یا کارگاه وی بودند و از این طریق، افزون بر تحدید آزادی و حق انتخاب کارگر، کالایی نامرغوب به وی تحمیل می‌گردید (عراقی، ۱۳۶۷، ص. ۳۰۶؛ بطرس و رجب، ۱۹۵۷، ص. ۱۲۴).

۲-۲-۱. اسناد سازمان بین‌المللی کار

در بند سوم مقاوله‌نامه شماره ۹۵ آمده است: «مزدهایی که به پول قابل پرداخت می‌باشد منحصرأ باید به پول رایج کارسازی گردد و هر گونه پرداخت به موجب سفته، حواله و یا کوپن یا به اشکال دیگری که ممکن است به جای پول رایج معمول باشد ممنوع خواهد بود». در ادامه، ماده چهارم این سند مقرر می‌کند: «در مواردی که پرداخت قسمتی از مزد به صورت جنس مجاز شناخته شده باشد برای تأمین مراتب زیر اقدامات مناسب باید اتخاذ شود: الف. اجناس به مصرف شخص کارگر و خانواده او برسد و به نفع آنان باشد. ب. قیمت این قبیل اجناس صحیح و عادلانه تعیین شود». همچنین، در بند اول از ماده هفتم آن آمده است: «هر گاه در یک کارگاه مغازه‌هایی به منظور فروش

اجناس و یا انجام خدماتی به کارگران دائر شده باشد نباید هیچ گونه فشاری به کارگران کارگاه برای استفاده از این مغازه‌ها یا خدمات به عمل آید».

۲-۲-۲. حقوق ایران

در قانون کار ایران، با وجود لزوم نقدی بودن حداقل مزد، امکان پرداخت تمام مزد به صورت کالا پیش‌بینی نشده است؛ به گونه‌ای که حتی توافق بر خلاف آن نیز معتبر نیست (موحدیان، ۱۳۹۲، ص ۱۱۶). ماده ۴۲ قانون کار در این خصوص مقرر می‌کند: «حداقل مزد موضوع ماده (۴۱) این قانون منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداخت‌های غیرنقدی به هر صورت که در قراردادها پیش‌بینی می‌شود به عنوان پرداختی تلقی می‌شود که اضافه بر حداقل مزد است». همچنین، در ماده ۴۰ آمده است: «در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت می‌شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداخت‌ها منصفانه و معقول باشد». برخی از نویسندگان، قیود اخیر را به معنای لزوم مفید فایده بودن پرداخت غیرنقدی برای کارگر و خانواده وی می‌دانند (رفیعی، ۱۳۹۲، ص ۲۰۸).

۳-۲-۲. حقوق انگلستان

در حقوق این کشور با توجه به تصویب قانون موسوم به Truck Act در سال ۱۸۳۱، تمامی پرداخت‌ها باید به صورت پول رایج کشور باشد و اگر در قراردادی شرط شود که تمام یا بخشی از مبالغ به غیر روش پیش گفته از جمله تحویل کالا باشد، قرارداد غیرقانونی و باطل است (Elias et al, 1980, p. 456). این رویه تا سال ۱۹۶۰ ادامه داشت و از این سال به بعد، با تصویب قانون پرداخت مزد^{۱۱}، پرداخت به حساب بانکی یا از طریق چک بانکی نیز پذیرفته شد (Elias et al, 1980, p. 457).

۴-۲-۲. حقوق مصر

ماده ۴۲ قانون کار مصر^{۱۲} نیز همچون سایر نظام‌های حقوقی بررسی شده در این خصوص مقرر می‌کند که کارفرما نمی‌تواند کارگر را به خرید کالا یا خدماتی از فروشگاه معینی مجبور کند.

۳-۲. وجوب پرداخت کامل مزد به کارگر آماده کار

در مواردی که با وجود آمادگی کارگر انجام کار به علتی منتسب به کارفرما غیرممکن می‌گردد نامبرده مکلف به پرداخت مزد کارگر است. به بیان دیگر، هر چند در قرارداد کار نیز به مقتضای قاعده، پرداخت مزد در برابر انجام کار است (عراقی، ۱۳۹۳، ص. ۱۴۳) منتها، در برخی از موارد با وجود عدم انجام کار، کارفرما مکلف به تأدیه مزد کارگر است که این موارد به نوعی ضمانت اجرای تخلف وی محسوب می‌شوند (عراقی، ۱۳۸۷، ص. ۲۵۷). از آنجا که در اسناد سازمان بین‌المللی کار به این امر اشاره نشده است به تبیین موضوع در سایر منابع خواهیم پرداخت.

۳-۲-۱. حقوق ایران

این مورد در حقوق ایران از جهات گوناگون قابل بحث است که برخی از مصادیق آن ذیل عنوان تعلیق قرارداد کار در مبحث دوم قانون کار آمده است (طاهری، ۱۳۸۴، ص. ۱۶۹). در این زمینه می‌توان به بازداشت غیرقانونی، تعلیق قرارداد، تعلیلی کارگاه و اخراج ناموجه اشاره کرد (شیروی، ۱۳۹۶، ص. ۲۶۰).

الف. بازداشت غیرقانونی: در قواعد عمومی، از مسئله بازداشت و منع از کار ذیل مبحث «خسارت عدم نفع» بحث می‌شود (حکمت‌نیا، ۱۳۸۹، صص. ۳۳۰-۳۴۰). در این خصوص می‌توان به قانون آیین دادرسی کیفری اشاره کرد که در آن امکان مطالبه خسارت ناشی از ترک شغل (ماده ۲۱۵)، بازداشت غیرقانونی (ماده ۲۵۵) و حبس اضافی (تبصره ماده ۵۱۸) پیش‌بینی شده است. منتها، مقرراتی از این دست جنبه عمومی دارد که کارگران نیز می‌توانند از مزایای آن بهره‌مند شوند. در مقابل، ماده ۱۸ قانون کار در این زمینه قابل اشاره است: «چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می‌پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید. تبصره - کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد. برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را به طور

علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.

ب. تعلیق قرارداد: در صورتی که تعلیق قرارداد کار منتسب به کارفرما باشد، نامبرده باید خسارتی را که از این جهت به کارگر وارد می شود جبران کند. ماده ۲۹ قانون کار در این زمینه مقرر می کند: «در صورتی که بنا به تشخیص هیئت حل اختلاف، کارفرما موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود، کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت...». هر چند قانونگذار در این ماده به لزوم تادیه خسارت و نه دستمزد ایام تعلیق اشاره کرده است متنها می توان این خسارت را بر اساس مزد آن ایام و حتی معادل آن در نظر گرفت، به نحوی که گویی کارگر مزد ایام بیکاری خود را دریافت کرده است.

ج. تعطیلی کارگاه: ممکن است به دلیل نقض مقررات ایمنی از جانب کارفرما، کارگاه تعطیل گردد که در این صورت نیز به موجب تبصره دوم ماده ۱۰۵ قانون کار، کارفرما مکلف است در ایامی که به علت یاد شده کار تعطیل می شود، مزد کارگران کارگاه را بپردازد. قسمت اخیر ماده ۱۱۳ این قانون نیز متضمن حکمی تقریباً مشابه در خصوص کارآموزان است.^{۱۳}

د. اخراج غیرقانونی: اخراج ناموجه کارگر نیز همین نتیجه را در پی دارد (موحدیان، ۱۳۹۲، ص. ۱۴۳). صدر ماده ۱۶۵ قانون کار در این خصوص مقرر می کند: «در صورتی که هیئت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص داد، حکم بازگشت به کارگر اخراجی و پرداخت حق السعی او را از تاریخ اخراج صادر می کند...». در ماده ۲۹ این قانون نیز کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از افزون بر این، با توجه به ماده ۲۰ این قانون، در صورتی که پس از رفع حالت تعلیق، کارفرما از پذیرش کارگر آماده کار خودداری کند این عمل وی در حکم اخراج غیرقانونی کارگر است و چنانچه دلیل موجهی در این خصوص نداشته باشد علاوه بر الزام به بازگرداندن کارگر، باید حقوق یا مزد وی را نیز از تاریخ مراجعه به کارگاه پرداخت کند.

۲-۳-۲. حقوق انگلستان

در حقوق انگلیس، بر اساس رأی^{۱۴} که در سال ۱۹۸۶ صادر شده است، قاعده عمومی

آن است که مزد باید به کارگری که برای انجام کار در دسترس قرار دارد پرداخت شود. بر این اساس، کارفرما ملزم به پرداخت مزد به کارگر آماده کار است؛ با این تفاوت که در حقوق انگلیس، امکان رهایی از این تعهد از طریق شرط عدم پرداخت در آن مدت، پذیرفته شده است (Lewis and sergeant, 2000, p. 73).

از سوی دیگر، در صورت ناتوانی کارفرما از فراهم نمودن کار برای کارگر، وی ملزم است مبلغی را تحت عنوان پرداخت تضمینی^{۱۵} به کارگری که دست‌کم یک ماه کار مداوم انجام داده است، بپردازد (ibid, p.80).

۲-۳-۳. حقوق مصر

ماده ۴۱ قانون کار مصر^{۱۶} در این باره قائل به تفکیک شده و مقرر می‌کند اگر عدم امکان انجام کار به کارفرما مستند باشد کارگر حق مطالبه کامل مزد را دارد و چنانچه ناشی از عامل خارجی باشد نصف مزد را مستحق است. لازم به ذکر است که ماده ۶۹۲ قانون مدنی مصر^{۱۷} نیز متضمن حکمی تقریباً مشابه است. البته برخی از نویسندگان اعمال حکم این ماده را منوط به این می‌دانند که عدم حضور کارگر در زمان مناسب به وی اخطار نشده باشد؛ هر چند سایر نویسندگان این قید را به معنای مجوز قانونی مجازات کارگر و بی‌تأثیر از لحاظ التزام کارفرما به تأدیه مزد می‌دانند (بطرس و رجب، ۱۹۵۷، ص. ۱۲۹).

۲-۴-۴. مصونیت مزد از توقیف و لزوم پرداخت حداقل مزد به کارگر (بدهکار)

همان‌طور که گفته شد، مزد برای کارگر جنبه حیاتی دارد و این وضعیت خاص کارگر، مقنن را بر آن داشته است تا آنجا که امکان دارد قوانین را به سمت وصول کامل مزد هدایت کند. در طرف مقابل، ممکن است که کارگر به کارفرما بدهکار باشد و بستانکار در صدد استیفای طلب از محل مزد کارگر برآید.

۲-۴-۱. اسناد سازمان بین‌المللی کار

به موجب ماده هشتم مقاوله‌نامه شماره ۹۵، «۱- هیچ‌گونه برداشت از مزد مجاز نخواهد بود مگر طبق شرایط و حدودی که قوانین ملی یا یک قرارداد دسته‌جمعی و یا یک حکم داوری مقرر داشته باشند. ۲- کارگران بایستی به هر ترتیبی که مقامات صلاحیت

دار مناسب تشخیص می دهند از شرایط و حدودی که چنین برداشت‌هایی قابل اجرا می باشد مستحضر گردند». در ادامه، ماده ۱۰ مقاله نامه یاد شده مقرر می نماید: «۱- مزد را نمی توان توقیف کرد و یا به دیگری انتقال داد مگر در حدودی که قوانین ملی مقرر داشته اند. ۲- مزد باید تا حدودی که برای تأمین معاش کارگر و خانواده او ضروری تشخیص داده شود مصون از توقیف یا واگذاری باشد». افزون بر این، در توصیه نامه شماره ۸۵ آمده است: «همه اقدامات لازم باید به عمل آید تا برداشت از مزد محدود به اندازه ای شود که معیشت کارگر و خانواده او محفوظ بماند. برداشت‌هایی از مزد که به عنوان جبران اتلاف و یا خسارت وارده به محصولات کالاها یا تأسیسات متعلق به کارفرما صورت می گیرد، فقط وقتی مجاز است که بتوان به وضوح ثابت کرد که مسئولیت اتلاف یا خسارت وارده به عهده کارگر است. میزان چنین برداشت‌هایی منصفانه بوده و نباید از میزان واقعی اتلاف و یا خسارت وارده تجاوز نماید. قبل از تصمیم‌گیری در مورد چنین برداشت‌هایی باید به کارگر مورد بحث فرصت داده شود تا با ارائه دلیل ثابت کند برداشت از مزد نایستی صورت گیرد...».

افزون بر این، ماده هشتم مقاله شماره ۱۳۱ مصوب ۱۹۷۰ نیز متضمن حکمی مشابه مبنی بر ممنوعیت توقیف و برداشت از مزد کارگران است (طاهری، ۱۳۸۴، ص. ۱۰۵).

۲-۴-۲. حقوق ایران

در ماده ۴۴ قانون کار آمده است: «چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد». برخی از نویسندگان، این حکم را به معنای «منع تهاتر کامل دیون کارگر و کارفرما از یکدیگر» می دانند و معتقدند که هر گاه کارفرمایی از کارگر بستانکار باشد، بدهی او به کارگر تا میزان حداقل مزد و حداکثر یک چهارم آن با آن طلب تهاتر می شود (کاتوزیان، ۱۳۸۶، ص. ۴۴۷). همچنین، برخی از نویسندگان این ماده را از جهت اینکه ممکن است شامل مطالبات ناشی از حکم مراجع حل اختلاف نگردد مورد انتقاد قرار داده اند (موحدیان، ۱۳۹۲، ص. ۱۱۸). منتها، همان گونه که در ادامه ادعا نموده اند این تفکیک فاقد منطق حقوقی است و حتی می توان گفت، حکم ماده به قیاس اولویت برای مراجع حل

اختلاف کار نیز لازم‌الاتباع است. وانگهی، قسمت اخیر ماده یاد شده اطلاق دارد و اعمال آن مقید به حکم قضایی نشده است. با وجود این، به موجب تبصره ماده ۴۴، نفقه افراد واجب‌النفقه از مصونیت بالا مستثنی شده و گویی قانونگذار در کشمکش تعارض منافع کارگر و مستحق انفاق، جانب شخص اخیر را گرفته است. البته، تردیدی نیست که در این خصوص رعایت مستثنیات دین الزامی است. با وجود این، ماده مزبور در مقایسه با ماده ۲۴ قانون کار سابق این ایراد را دارد که محدود به کارفرما شده است و سایر بستانکاران کارگر را در بر نمی‌گیرد (عراقی، ۱۳۹۳، صص. ۱۸۷ و ۱۸۹).

از سوی دیگر، به نظر می‌رسد که ماده ۴۵ قانون کار با توجه به سیاق آن متضمن اصل «عدم امکان برداشت از مزد کارگر» است و به این ترتیب در صدد حمایت از مزد و جلوگیری از برداشت‌های خودسرانه کارفرما است (رفیعی، ۱۳۹۲، ص. ۲۱۱). در این ماده آمده است: «کارفرما فقط در موارد ذیل می‌تواند از مزد کارگر برداشت نماید:

الف. موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

ب. هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده و جهی به کارگر داده باشد.

ج. اقساط وام‌هایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه.

د. چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

هـ. مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتی که اجاره‌ای باشد با توافق طرفین تعیین می‌گردد.

و. وجوهی که پرداختی آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است». لازم به ذکر است که تخلف از این اصل، جرم و مستوجب محکومیت کیفری بر اساس ماده ۱۷۴ قانون کار است.

به هر روی، نقش حقوق و مزایای مستخدمین در معیشت آنان به حدی پررنگ است که مقنن را بر آن داشته تا در قواعد عمومی اجرای احکام نیز به این مهم توجه (خدابخشی، ۱۳۹۳، صص. ۳۴۰ و ۳۴۲) و محدودیت‌هایی را جهت توقیف آن وضع کند (مواد ۹۶ الی ۹۸ قانون اجرای احکام مدنی مصوب ۱۳۵۶).

۲-۴-۳. حقوق انگلستان

در حقوق انگلیس، اصل بر ممنوعیت کسر از مزد کارگر است (Lewis and sergeant,)

۷۴-۷۳، pp. 2000). البته با توجه به ماده ۱۳ قانون حقوق کار، استثنائاتی بر این اصل وارد شده است. به بیان دیگر، اختیار کارفرما در کسر از مزد کارگر، علاوه بر موارد تجویز قانونی از قبیل مالیات بر درآمد، مساعده و حتی رضایت کارگر را نیز در بر می‌گیرد.^{۱۸} همچنین، کسر از مزد کارگر باید به وی اعلام شود و ضمانت اجرای آن، دستور مرجع صالح مبنی بر استرداد مبلغی حداکثر معادل کسور به عنوان غرامت است (Lewis and sergeant, 2000, p.80). در مواردی که پرداخت از محل موجودی نقد صورت می‌گیرد کسر از مزد محدود به یک دهم از پرداخت ناخالص است (Rideout, 1989, p.87؛ Lewis and sergeant, 2000, p.75). به ضمانت اجرای مدنی یا کیفری این امر در قانون اشاره نشده است هر چند ممکن است با یکی از عناوین کیفری یا انضباطی در نظام حقوقی این کشور منطبق باشد.

۲-۴-۴. حقوق مصر

با توجه به وابستگی شدید کارگران به مزد، امکان تصفیه بدهی آنان از محل مطالبات کارگری با محدودیت‌هایی مواجه است. البته، احکام با توجه به اینکه طلبکار کیست و طلب از چه نوعی است قدری متفاوت است. به بیان دیگر، با توجه به ماده ۴۳ قانون کار مصر^{۱۹} چنانچه کارگر مقروض کارفرما باشد تنها تا یک دهم مزد ماهانه وی از این بابت قابل احتساب است. برخی از نویسندگان تصریح نموده‌اند که منظور از مزد، مبلغ فعلی آن است نه مقداری که بر آن توافق شده است (بطرس و رجب، ۱۹۵۷، ص. ۱۲۶). منتها، در صورتی که بدهی کارگر ناشی از اقداماتی باشد که منجر به نقض یا نابودی ابزار و آلات متعلق به کارفرما شده است تا ۲۵ درصد مزد وی قابل توقیف و وصول است (ماده ۴۴ قانون کار مصر^{۲۰}). در واقع، هر چند کارگر باید از عهده خطای خویش در مقابل کارفرما برآید اما این امر منافاتی با حمایت قانونگذار از وی ندارد. از سوی دیگر، چنانچه بدهی کارگر بابت نفقه باشد تا ۵۰ درصد از محل مزد وی وصول شدنی است. همچنین، همان‌گونه که این ماده در ادامه تصریح می‌کند در صورت وقوع تراحم بین نفقه زوجه و اقارب، نفقه زوجه مقدم است (بطرس و رجب، ۱۹۵۷، ص. ۱۲۷).

۲-۵. مسئولیت مضاعف کارفرما و حق مراجعه مستقیم کارگران پیمانکار به کارفرما

اصولاً مزد به عنوان عوض قراردادی از کسی قابل مطالبه است که کار برای وی انجام و به اصطلاح فنی، معوض در دارایی وی داخل می‌شود. با وجود این، وضعیت ویژه کارگر ایجاب می‌کند که وی در برخی موارد جهت مطالبه مطالبات خود امکان مراجعه به سایر اشخاص ذینفع از رابطه کار را داشته باشد؛ هر چند این اشخاص طرف مستقیم قراردادی کارگر نباشند. به این ترتیب، نه تنها وصول مزد کارگر به نوعی تضمین می‌گردد بلکه، کارفرمایی هم که شاید در اندیشه دور زدن قانون از طریق پنهان شدن در زیر سایه پیمانکار بوده است، از دارا شدن غیرعادلانه باز می‌ماند. با توجه به اینکه در اسناد سازمان بین‌المللی کار حکمی در این زمینه دیده نشد سایر منابع بررسی خواهد شد.

۲-۵-۱. حقوق ایران

ماده سوم قانون کار، کارفرما را مسئول تعهدات نمایندگان کارگاه دانسته و به نوعی متضمن مسئولیت عام و مطلقی برای وی در قبال کارگران است: «...مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد، در مقابل کارفرما ضامن است». افزون بر این، تغییر کارفرما نافی مسئولیت کارفرمای جدید نیست. علاوه بر ماده ۱۴۵، ماده ۱۲ قانون کار در این خصوص مقرر می‌کند: «هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است، مؤثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود». بنابراین، قانونگذار به منظور تضمین حق اشتغال کارگر، حمایت همه‌جانبه و کاملی از وی به عمل آورده (عراقی، ۱۳۷۱، صص. ۱۲-۱۳) و بر خلاف قواعد عمومی، حتی کارفرما را نسبت به تعهدات خارج از اختیار نمایندگان نیز مسئول می‌داند. از سوی دیگر، ماده ۱۳ قانون کار در زمینه حق مراجعه مستقیم به کارفرما مقرر می‌کند: «در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه‌دهنده مکلف است

قرارداد خود را با مقاطعه‌کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید. تبصره ۱- مطالبات کارگر جزو دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، من جمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند. تبصره ۲- چنانچه مقاطعه‌دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرار داد با مقاطعه کار پردازد و یا قبل از ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نمایند، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود».

هر چند صدر ماده به تعهد مقاطعه‌کار اشاره می‌کند متنها این شخص در مقابل کارگر، کارفرما محسوب می‌شود و از این جهت می‌توان گفت که حکم ماده یاد شده در راستای حفظ و تضمین حقوق کارگر در مقابل کارفرما وضع شده است. از این گذشته، چنانچه مقاطعه‌دهنده به تکلیف مذکور در این ماده عمل نکند، مسئول پرداخت بدهی مقاطعه کار به کارگر است. در این وضعیت، آنچه از لحاظ موضوع مقاله اهمیت دارد تضمین تأدیه حقوق کارگران است، هر چند که مقاطعه‌دهنده، کارفرمای مستقیم آنان محسوب نمی‌شود.

۲-۵-۲. حقوق انگلستان

در حقوق انگلیس، بر اساس ماده پنجم مقررات انتقال تعهدات مصوب ۱۹۸۱، با تغییر کارفرما، اصولاً همه حقوق و تعهداتی که در قبال کارگر وجود دارد به کارفرمای جدید منتقل می‌شود. در واقع، چنین فرض می‌شود که قرارداد کار سابق مورد توافق کارفرمای جدید نیز قرار گرفته است (Lewis and sergeant, 2000, p. 296). همچنین، با توجه به رأی^{۲۱} که در سال ۱۹۹۶ در دعوی یک شرکت بین‌المللی با مسئولیت محدود به طرفیت نیکلاس صادر شد قلمرو تعهدات کارفرما می‌تواند تعهدات غیر قراردادی را نیز دربر گیرد (Lewis and sergeant, 2000, p. 297). به سایر فروض از جمله تعهد کارفرمای اصلی در حالت مقاطعه‌کاری و یا تعهد نماینده کارفرما در قبال کارگران اشاره‌ای نشده است؛ هر چند ممکن است اینان نیز به نوبه خود در مقابل کارگر مشمول عنوان کارفرما و متعهد به تکلیف وی باشند.

همچنین، ماده سوم دستورالعمل سال ۲۰۰۱ اتحادیه اروپا نیز بر انتقال تعهدات به

کارفرمای جدید تأکید می‌کند و حتی به دولت‌های عضو اجازه داده است تا مسئولیت تضامنی برای انتقال‌دهنده و انتقال‌گیرنده شناسایی کنند.^{۲۲}

۲-۵-۳. حقوق مصر

یکی دیگر از طرق حمایت از مزد کارگر امکان مراجعه مستقیم به کارفرما است؛ آنجا که وی تحت تبعیت پیمانکار قرار دارد. ماده ۶۶۲ قانون مدنی مصر در این خصوص مقرر می‌کند: «پیمانکاران جزء و کارگران شاغل برای پیمانکار در اجرای قرارداد، از حق مطالبه مستقیم در برابر کارفرما فقط در حد مبالغی که کارفرما در زمان طرح دعوا به پیمانکار اصلی مدیون است برخوردارند. کارگران، پیمانکاران جزء نیز از همین حق در برابر پیمانکار اصلی و کارفرما برخوردارند».

۲-۶. ممتاز بودن مطالبات کارگر

جای شگفتی نیست که بنگاه اقتصادی کارفرما نیز دچار رکود و ورشکستگی شود و نامبرده از پرداخت بدهی‌ها ناتوان گردد. در این صورت، با توجه به حیاتی بودن نقش مزد برای کارگر، مواجهه وی با چنین کارفرمایی وضعیت را به مراتب بغرنج‌تر می‌کند. ممتاز تلقی کردن مطالبات کارگری راهکاری حمایتی است که می‌تواند تا حدودی این موازنه نابرابر را به نفع کارگر سنگین کند (سنهوری، ۱۹۷۰، ج ۱۰، ص. ۹۱۹؛ ایزانلو و میرشکاری، ۱۳۹۱، صص. ۴۱-۴۲). در واقع، موضوع ممتاز بودن مطالبات کارگران از مقبولیت جهانی برخوردار است و در قوانین بسیاری از کشورها از جمله فرانسه، استرالیا، سنگاپور و مالزی آمده است (میرشکاری، ۱۳۹۲، ص. ۱۸۷).^{۲۳} حداقل ویژگی طلب ممتاز و شاید بارزترین اثر آن این است که باید از لحاظ زمانی بر سایر مطالبات، مقدم قرار داده شود (Turnwald, 2010, p. 20).

۲-۶-۱. اسناد سازمان بین‌المللی کار

به موجب ماده ۱۱ مقاله‌نامه شماره ۹۵، «۱- در مورد ورشکستگی یا تصفیه قانونی یک مؤسسه، کارگران مربوطه بابت مزدی که در مقابل خدمات انجام شده در دوره قبل از ورشکستگی یا تصفیه طلبکارند و تاریخ دوره مزبور را قوانین ملی مقرر خواهد داشت و یا بابت مزدی که از میزان معینی که قوانین ملی مقرر داشته‌اند تجاوز نمی‌کند

در عداد بستانکاران ممتاز محسوب می‌شوند. ۲- مزد چون در عداد دیون ممتازه می‌باشد باید تمام و کمال قبل از آن که طلبکاران عادی سهم خود را دریافت دارند پرداخت گردد. ۳- حق تقدم دیون ممتاز بابت مزد نسبت به سایر دیون باید به موجب قوانین ملی معین گردد».

۲-۶-۲. حقوق ایران

در حقوق ایران نیز از گذشته ممتاز بودن مطالبات کارگر به رسمیت شناخته شده است. از جمله می‌توان به ماده ۱۱ قانون مربوط به کارگران و کارفرمایان مصوب ۱۳۲۸، ماده ۲۴ قانون کار مصوب ۱۳۳۷، ماده ۱۷ قانون کار کشاورزی مصوب ۱۳۵۳، ماده ۲۹ قانون دریایی و بند سوم ماده ۱۴۸ قانون اجرای احکام مدنی اشاره کرد. با وجود پیشینه فقهی (محقق کرکی، ۱۴۰۸ق، ص. ۲۹۵؛ علامه حلی، ۱۴۱۳ق، ص. ۱۵۲) و قانونی این امر، شورای نگهبان، مقدم بودن مطالبات کارگران بر سایر بستانکاران را شرعی ندانست (مهرپور، ۱۳۷۴، ص. ۲۵۹) که مورد انتقاد نویسندگان قرار گرفته است (میرشکاری، ۱۳۹۲، ص. ۱۸۸). در حال حاضر، در ابتدای تبصره ماده ۱۳ قانون کار آمده است: «مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده...». لازم به ذکر است که انشای این ماده در ذیل مباحث مربوط به شیوه عمل مقاطعه کار، به معنای اختصاص این امتیاز به مطالبات ناشی از پیمانکاری نیست (مهرپور، ۱۳۷۱، صص. ۷۹-۹۶)؛ چه، چنین تفسیر مضیقی با روح قانون کار و فلسفه حمایت از حقوق کارگران منافات دارد. با وجود این، اگر کارگری برای پیمانکار کار کند، نسبت به مطالبات وی از کارفرما حق تعقیب دارد منتها چنانچه پیمانکاری در بین نباشد، حق تعقیبی نیز قابل تصور نیست و در نتیجه، کارگر فقط حق تقدم خواهد داشت (میرشکاری، ۱۳۹۲، ص. ۱۸۹).

همچنین، برخی از نویسندگان، استفاده از عبارت «مطالبات» به جای «مزد» را مورد انتقاد قرار داده و معتقدند که موجب تضییع حقوق دیگران و اعطای امتیازی بی وجه به کارگران است (موحدیان، ۱۳۹۲، ص. ۱۱۹). ماده ۲۴ قانون کار ۱۳۳۷ نیز مؤید این مطلب است.^{۲۴} با وجود این، به نظر می‌رسد که این گونه نباشد و نحوه انشای مقرره کاملاً در راستای تأمین هدف اصلی قانونگذار یعنی حمایت از قشر کارگر است. افزون بر این، هر چند مقنن متذکر سبب این مطالبات نشده است، تنها آن

طلبی ممتاز است که سبب آن رابطه کارگری باشد. چه، این سبب ایجاد یک طلب است که آن را شایسته برخورداری از وصف قانونی ممتاز بودن می‌کند (میرشکاری، همان، ص. ۱۸۹). از سوی دیگر، هر چند قانون کار فاقد موادی در خصوص ترتیب وصول مطالبات است منتها، قانون امور حسبی مصوب ۱۳۱۹ و قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی مصوب ۱۳۱۸ در این زمینه راهنمای مناسبی هستند. ماده ۵۸ قانون اخیر و ماده ۲۲۶ قانون امور حسبی^{۲۰}، کارگران را در طبقه اول قرار داده است.

۲-۶-۳. حقوق انگلستان

با توجه به وابستگی مالی کارگر به کارفرما، در توجیه این امتیاز، به شکنندگی وضعیت مالی کارگر و عدم امکان آگاهی وی از وضعیت مالی کارفرما استناد شده است (Key and Walton, 1999, p. 84). بر اساس ماده ۳۸۶ قانون عجز از پرداخت مصوب ۱۹۸۶ و ماده ۳۳ قانون ورشکستگی مصوب ۱۹۱۴، در صورت اعسار یا ورشکستگی کارفرما، مزد کارگر تا ۴ ماه در ردیف دیون ممتاز قرار می‌گیرد. همچنین، با توجه به ماده ۱۸۲ قانون حقوق کار، کارگر می‌تواند طی درخواست کتبی مطالبات خود را از صندوق ملی بیمه دریافت کند. اصولاً این پرداخت زمانی صورت می‌گیرد که مطالبات کارگر قانونی و مربوط به بدهی کارفرما در نتیجه ناتوانی وی در پرداخت باشد و توسط نماینده قانونی مانند مدیر تصفیه تأیید شود (Elias; Lewis and sergeant, 2000, pp. 323-324). همچنین، ماده ۱۲۲ قانون حمایت از کار مصوب ۱۹۷۸ نیز مقرر می‌کند که دولت در قبال پرداخت طلب کارگر از کارفرمای معسر مسئولیت دارد (Elias et al, 1980, p. 463).

۲-۶-۴. حقوق مصر

در حقوق مصر، حق ممتاز، حق اولویت یا رجحانی است که فقط به موجب قانون برقرار می‌شود (ماده ۱۱۳۰ قانون مدنی مصر). بنابراین، اتصاف وصف ممتاز به طلب در خارج از چارچوب قانون، حتی به صرف توافق طرفین نیز امکان‌پذیر نیست. افزون بر این، ویژگی ممتاز بودن نه به اعتبار شخص بلکه به کیفیت حق است و نقل و انتقال طلب، وصف ممتاز بودن آن را زائل نمی‌کند (سنهوری، ۱۹۷۰، ج ۱۰، ص. ۹۲۰).

مطالبات کارگر پس از هزینه‌های قضایی و حفظ اموال، بر سایر مطالبات عادی مقدم است (سنه‌وری، ۱۹۷۰، ج ۷، ص ۹۶۳؛ بطرس و رجب، ۱۹۵۷، ص ۱۳۲). ماده ۱۱۴۱ قانون مدنی مصر^{۲۶} در این خصوص مقرر می‌کند: «حقوق زیر مشمول حق تقدم نسبت به همه اموال مدیون اعم از منقول و غیر منقول خواهد بود: الف. مبالغ طلب خادمان، منشیان، کارگران و سایر مزد بگیران در شش ماه گذشته...». علاوه بر این، کارگران شاغل برای پیمانکار نیز نسبت به وصول مستقیم مطالبات خود از کارفرما از حق تقدم برخوردارند. در این خصوص، بند دوم ماده ۶۶۲ قانون مدنی مصر مقرر می‌کند: «در صورت ابلاغ حکم توقیف از سوی یکی از کارگران پیمانکار جزء به کارفرما یا پیمانکار اصلی، کارگران به نسبت مبلغ طلب خود حق ممتاز بر مبالغ بدهی پیمانکار اصلی یا پیمانکار جزء در زمان توقیف دارند. این مبالغ را می‌توان به طور مستقیم به آنها پرداخت نمود».

نتیجه گیری

همان‌گونه که مشاهده شد وضعیت خاص کارگر مستلزم تدوین قوانین حمایت‌کننده از وی در مقابل کارفرما است. حیاتی‌ترین مرحله این حمایت، معطوف به وصول مزد کارگر است. با بررسی‌های انجام شده در نظام حقوقی انگلستان، مصر، ایران و اسناد سازمان بین‌المللی کار این نتیجه حاصل شد که قانونگذار در تمام نظام‌های حقوقی مورد اشاره به درستی متوجه این مهم شده و به خوبی توانسته است نشان دهد که در زمان تصویب قوانین مربوط به روابط کار، دغدغه حمایت از قشر کارگر را در ذهن می‌پرورانده است. با وجود این، در مقام مقایسه باید اذعان کرد نه تنها استانداردهای مورد نظر سازمان بین‌المللی کار در قوانین داخلی این کشورها منعکس شده است بلکه در زمینه برخی مزایا از جمله وجوب پرداخت کامل مزد به کارگر آماده کار و حق مراجعه مستقیم کارگران پیمانکار به کارفرما، کشورها گوی سبقت را از سازمان بین‌المللی کار ربوده‌اند. افزون بر این، هر چند امتیازاتی از جمله ممتاز بودن طلب، وجوب تأدیه مزد در کارگاه، منع بیع ناخواسته در زمره قواعد مشترک تضمین وصول مزد کارگر به شمار می‌روند منتها حقوق انگلستان در زمینه برخی امتیازات از جمله ایجاد صندوق بازپرداخت دیون نسبت به سایرین پیشگام است و انتظار می‌رود که این

قبیل مزایا در اصلاحات آینده مورد توجه و استفاده مقنن داخلی نیز قرار گیرد. به بیان دیگر، در حال حاضر، اسناد بین‌المللی سازمان کار حاوی هیچ مقرره تازه‌ای نیست تا به عنوان یک نوآوری، الگوی اصلاح قوانین ما باشد. البته، بدیهی است که در این زمینه نباید نگاه تک بعدی و صرف حقوقی داشت بلکه باید به سایر عوامل از جمله متغیرهای اقتصادی، سیاسی و اجتماعی توجه کرد و آثار ناشی از تغییر و تحول مقررات را از زاویه دید سایر ابعاد یاد شده نیز مورد ارزیابی قرار داد.

یادداشت‌ها

۱. دولت ایران در سال ۱۳۵۱ به این مقاله‌نامه پیوسته است.

2. Employment Rights Act 1996

۳. «مادتین: ۳۷ و ۳۸ قانون کار مصوب اسفند ماه ۱۳۳۷ هر گونه اختلاف بین کارگر و کارفرما را که ناشی از اجرا مقررات قانون مزبور و یا قرارداد کار باشد و از طریق سازش رفع نشود قابل رسیدگی در شورای کارگاه و مراجع حل اختلاف قانون کار قرار داده بنابراین دعوی کارگر علیه کارفرما برای مطالبه حقوق ایام اشتغال به کار هم مشمول مقررات قانون کار می‌باشد و باید در مراجع حل اختلاف قانون کار به آن رسیدگی شود لذا رأی شعبه سیزدهم دیوان عالی کشور که بر اساس این نظر و به استناد ماده ۱۶ قانون مصوب ۱۳۵۶ بر تأیید قرار عدم صلاحیت دادگاه دادگستری به اعتبار صلاحیت مراجع حل اختلاف قانون کار صادر گردیده صحیح تشخیص می‌شود».

۴. «نظر به تعریف کارگر در ماده ۲ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ و با توجه به حقوق و تکالیفی که در قانون مذکور برای کارگر و پیمانکار ملحوظ گردیده مطالبه دستمزد و حقوق پیمانکار نسبت به کار انجام شده بر اساس قرارداد تنظیمی که مستلزم امعان نظر قضایی است انطباقی با اختلاف بین کارگر و کارفرما نداشته و موضوع با توجه به شرح دعاوی مطروحه و کیفیت قراردادهای مستند دعوی از شمول ماده ۱۵۷ قانون کار خارج و بالتیجه رسیدگی به موضوع در صلاحیت محاکم عمومی است».

۵. «نظر به اینکه مطابق ماده ۱۵۷ قانون کار، رسیدگی به هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار باشد، در صلاحیت هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف قرار داده شده است؛ بنابراین، چنانچه دعوی دیگری غیر از آنچه که در ماده مرقوم به آنها تصریح شده، بین اشخاص مذکور در فوق مطرح شود، رسیدگی به

آن با توجه به اصل یکصد و پنجاه و نهم قانون اساسی که دادگاه‌های دادگستری را مرجع تظلمات و شکایات قرار داده، از صلاحیت هیئت‌های مورد اشاره خارج و در صلاحیت دادگاه‌های دادگستری خواهد بود. بر این اساس، به نظر اکثریت قریب به اتفاق اعضای هیات عمومی، رأی شعبه دهم دیوان عالی کشور که دعوی مطالبه خسارت تأخیر تأدیه محکوم به رأی هیئت تشخیص اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی را در صلاحیت دادگاه دانسته، صحیح و قانونی است.

۶. «نظر به اینکه قانونگذار در ماده ۲۱ قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی مصوب ۴/۲۳/۱۳۹۴، در مقام تعیین مجازات برای انتقال‌دهندگان مال با انگیزه فرار از دین، به تعیین جزای نقدی معادل نصف محکوم به و استیفای محکوم به از محل آن تصویب کرده است و نیز سایر قرائن موجود در قانون مزبور، کلاً بر لزوم سبق محکومیت قطعی مدیون و سپس، انتقال مال از ناحیه وی با انگیزه فرار از دین دلالت دارند که در این صورت، موضوع دارای جنبه کیفری است لذا با عنایت به مراتب مذکور در فوق و اصل قانونی بودن جرایم و مجازات‌ها، به نظر اکثریت اعضای هیئت عمومی دیوان عالی کشور، رأی شعبه سی و هشتم دیوان عالی کشور که مستدعی اعاده دادرسی را قبل از محکومیت قطعی به پرداخت دین، غیرقابل تعقیب جزایی دانسته است در حدی که با این نظر انطباق دارد صحیح و منطبق با قوانین موضوعه تشخیص می‌گردد».

۷. «مطابق ماده ۳۷ قانون کار، پرداخت مزد به صورت روزانه یا ساعتی یا ماهانه تعیین شده است و به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک از سوی کارفرما به کارگر پرداخت خواهد شد. ضرورت وجود اسناد پرداخت منطبق با صور ساعتی، روزانه و یا ماهانه اقتضاء می‌کند که کارفرما نحوه پرداخت مزد و حقوق و اسناد آن را در اختیار داشته باشد و صرف اینکه کارگر با تنظیم یادداشتی اعلام کند که مزد و حقوق مربوط را دریافت کرده بدون اینکه کارفرما اسناد مالی ناظر بر نحوه پرداخت را ارائه کند موجب یقین بر پرداخت مزد و حقوق کارگر نخواهد بود. از این رو در هر مورد که کارفرما مدعی پرداخت مزد و حقوق و مزایا به کارگر است و سندی منتسب به کارگر ارائه می‌کند که وی مزد و حقوق خود را دریافت کرده ارائه اسناد مثبت به پرداخت این مزد و حقوق الزامی است و با توجه به مراتب آراء مندرج در گردش کار که اسناد ناظر بر پرداخت مزد و حقوق به کارگر را برای احراز تسویه حساب کارفرما با کارگر لازم دانسته صحیح و موافق مقررات تشخیص شد».

۸. مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود...».

۹. «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 ننماید».

۱۰. «تودی الأجور و غيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة المتداولة قانونا في أحد أيام العمل و في مكانه...».

11. The Payment of Wages Act 1960

۱۲. «لا يجوز لصاحب العمل إلزام العامل بشراء أغذية أو سلع أو خدمات من محال معينة أو مما ينتجه صاحب العمل من سلع أو يقدمه من خدمات».

۱۳. «... چنانچه کارفرما قبل از پایان مدت ، بدون دلیل موجه مانع ادامه کارآموزی شود و از این طریق خسارتی به کارگر وارد گردد ، کارگر می تواند به مراجع حل اختلاف مندرج در این قانون مراجعه و مطالبه خسارت نماید».

14. See R v Liverpool City Corporation (1986) IRLR 501

15. Guarantee payment

۱۶. «إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل و كان مستعداً لمباشرة عمله و حالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً و استحق أجره كاملاً. أما إذا حضر و حالت بينه و بين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره».

۱۷. در این ماده آمده است: «هرگاه کارگر یا مستخدم برای اجرای کار مطابق قرارداد حاضر شود یا آمادگی خود را برای اجرای کار روزانه اعلام کند و منحصرأ به سببی که منتسب به کارفرما باشد از حضور او ممانعت به عمل آید، کارگر حق دریافت مزد آن روز را دارد».

18. 13) Right not to suffer unauthorised deductions. (1)An employer shall not make a deduction from wages of a worker employed by him unless- (a)the deduction is required or authorised to be made by virtue of a statutory provision or a relevant provision of the worker's contract, or (b)the worker has previously signified in writing his agreement or consent to the making of the deduction.

۱۹. «لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ۱۰٪ وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى أية فائدة عن هذه القروض و يسرى ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً».

۲۰. «مع مراعاة أحكام المواد (۷۵، ۷۶، ۷۷) من قانون تنظيم بعض أوضاع وإجراءات التقاضي في مسائل الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم ۱ لسنة ۲۰۰۰، لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ۲۵٪ من هذا الأجر، و يجوز رفع نسبة الخصم إلى ۵۰٪ في حالة دين النفقة...».

21. See DFM International Ltd v Nicholas 1996 (IRLR) 76

22. The transferor's rights and obligations arising from a contract of employment or from an employment relationship existing on the date of a transfer shall, by reason of such transfer, be transferred to the transferee. Member States may provide that, after the date of transfer, the transferor and the transferee shall be jointly and severally liable in respect of obligations which arose before the date of transfer from a contract of employment or an employment relationship existing on the date of the transfer.

۲۳. در حقوق فرانسه از این امتیاز با عنوان *superprivilège* یاد می شود.

۲۴. «مزد کارگران در عداد دیون ممتازه کارفرما بوده و باید قبل از سایر قروض حتی دیون مالیاتی تأمین و پرداخت شود».

۲۵. «بستانکارانی که دارای وثیقه‌اند نسبت به حاصل فروش مال مورد وثیقه در برگ تقسیم حاصل فروش مقدم بر سایر بستانکاران قرار داده می‌شوند. طلب‌هایی که دارای وثیقه نیست و همچنین باقی‌مانده طلب‌هایی که دارای وثیقه بوده و تمام آن از فروش وثیقه پرداخت نشده به ترتیب طبقات زیر بر یکدیگر مقدمند و در تقسیم‌نامه حاصل فروش اموال متوقف این تقدم رعایت و قید می‌شود. طبقه اول الف. حقوق خدمه خانه برای مدت سال آخر قبل از توقف. ب. حقوق خدمتگزاران بنگاه ورشکسته برای مدت شش ماه قبل از توقف. ج. دستمزد کارگرانی که روزانه یا هفتگی مزد می‌گیرند برای مدت سه ماه قبل از توقف...» ماده ۲۲۶: «...در موقع تقسیم دیونی که به موجب قوانین دارای حق تقدم و رجحان هستند رعایت خواهد شد بستانکاران زیر هر یک به ترتیب حق تقدم بر دیگران دارند: طبقه اول الف. حقوق خدمه خانه برای مدت سال آخر قبل از فوت. ب. حقوق خدمتگزاران بنگاه متوفی برای مدت شش ماه قبل از فوت. ج. دستمزد کارگرانی که روزانه یا هفتگی مزد می‌گیرند برای مدت سه ماه قبل از فوت...».

۲۶. «يكون للحقوق الآتية امتياز على جميع أموال المدين من منقول و عقار: ۱- المبالغ المستحقة للخدم و الكتبة و العمال و كل أجبر آخر، من أجرهم و روايتهم من أي نوع كان عن السنة الأشهر الأخيرة...».

کتابنامه

۱. ابدی، سعیدرضا و دیگران (۱۳۹۵). «مکاتب اقتصادی و حقوق کار (با تکیه بر اقتصاد نهادگرایی و نئوکلاسیک)». فصلنامه تحقیقات حقوقی، ۱۹(۴)، ۱۵۹-۱۸۳.
۲. ابراهیمی، ابوذر (۱۳۹۵). «ریشه‌یابی چالش‌های فقهی و حقوقی در تصویب قانون کار». فصلنامه تحقیقات حقوقی، ۱۹(۴)، ۱۳۱-۱۵۸.
۳. الشریف، محمدمهدی (۱۳۸۹). «قواعد حاکم بر ایفای تعهد به انجام کار یا تسلیم عمل». حقوق خصوصی، ۷(۱۷)، ۷۹-۱۰۴.
۴. ایزانلو، محسن و میرشکاری، عباس (۱۳۹۱). «طلب ممتاز». فصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضایی، ۶۰(۳۷)، ۳۷-۶۸.
۵. بادینی، حسن و داوودی، حسین (۱۳۹۴). «مسئولیت مدنی کارگر در مقابل کارفرما». فصلنامه تحقیقات حقوقی، ۱۸(۷۲)، ۱۷۷-۲۰۰.
۶. بطرس، راغب و رجب، عبدالعزیز (۱۹۵۷). شرح القوانين المنظمه لعقد العمل. قاهره: دارالنشر للجامعات المصریه.
۷. حکمت‌نیا، محمد (۱۳۸۹). مسئولیت مدنی در فقه امامیه. قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.
۸. خدابخشی، عبدالله (۱۳۹۳). حقوق حاکم بر اجرای آرای مدنی. تهران: شرکت سهامی انتشار.
۹. رفیعی، احمد (۱۳۹۲). حقوق کار، دفتر یکم - مبانی نظری حقوق کار و نظام حقوقی حاکم بر قرارداد کار در ایران. تهران: انتشارات نگاه بینه.
۱۰. سنهوری، عبدالرزاق (۱۹۷۰). الوسیط فی شرح القانون المدنی الجدید، العقود وارده علی العمل. قاهره: دارالنهضة العربیة.
۱۱. شمس، عبدالله (۱۳۸۹). آیین دادرسی مدنی. تهران: دراک.
۱۲. شیروی، عبدالحسین (۱۳۹۶). حقوق قراردادها. تهران: سمت.
۱۳. طاهری، محمدسلیمان (۱۳۸۴). قانون کار در نظم حقوقی کنونی. تهران: انتشارات نیکان کتاب.
۱۴. عراقی، عزت‌الله (۱۳۶۷). حقوق بین‌المللی کار. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۱۵. عراقی، عزت‌الله (۱۳۹۳). حقوق کار. تهران: انتشارات سمت.
۱۶. عراقی، عزت‌الله و دیگران (۱۳۶۵). مقاله نامه‌ها و توصیه‌های بین‌المللی کار. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

۱۷. عراقی، عزت‌الله و دیگران (۱۳۸۶). *درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی*. تهران: مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
۱۸. علامه حلی، حسن بن یوسف (۱۴۱۳ق). *قواعد الاحکام فی معرفه الحلال و الحرام*. مؤسسه نشر اسلامی.
۱۹. کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۶). *نظریه عمومی تعهدات*. تهران: میزان.
۲۰. محقق کرکی، محمد بن حسین (۱۴۰۸ق). *جامع المقاصد فی شرح القواعد*. قم: مؤسسه آل‌البيت (علیهم‌السلام) لاحیاء التراث.
۲۱. موحدیان، غلامرضا (۱۳۹۲). *حقوق کار*. تهران: انتشارات فکرسازان.
۲۲. مهرپور، حسین (۱۳۷۱). «موقعیت حقوقی مطالبات کارگر». *مجله حقوقی و قضایی دادگستری*، (۴)، ۷۹-۹۶.
۲۳. مهرپور، حسین (۱۳۷۴). *دیدگاه‌های جدید در مسائل حقوقی*. تهران: اطلاعات.
۲۴. میرشکاری، عباس (۱۳۹۲). *طلب ممتاز*. تهران: شرکت سهامی انتشار.
25. Davies, Anne (2004). *Perspective on Labour Law*. New York, Cambridge University Press.
26. Elias, Patrick and Napier, Brian and Wallington, Peter (1980). *Labour Law: Cases and Materials*. London, Butterworths.
27. Geny, François (1932). *Science et Technique en Droit Privé Positif*. T. 2, Paris: Sirey.
28. Hepple, Bob (2004). *Social and Labour Rights in A Global Context: International and Comparative Perspectives*. Cambridge University Press.
29. Keay, Andrew and Walton, Peter (1999). "The Prefertional Debts Regime in Liquidation Law: In the Public Interest?". *Company Finantial and Insolvency Law Review*, (3).
30. Lewis, David and Sargeant, Malcolm (2000). *Essentials of Employment Law*. 6 edition. CIPD.
31. Rideout, Roger (1989). *RIDEOUT Principles of Labour Law*. 5 Edition, London, Sweet and Maxwell.
32. Turnwald, Gene (2010). *Consumer bankruptcy protection in Michigan*. eloquent books.
33. <http://www.legislation.gov.uk>
34. <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html>



پرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی