

تأملی پیرامون ثبوت و اثبات در قرارداد کار با مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه

حسن بادینی*، بهنام شکوهی مشهدی**

چکیده

قرارداد کار نقش مهمی در ایجاد رابطه کار و همچنین اثبات آن دارد. از طریق این قرارداد می‌توان رابطه مزبور را از سایر مفاهیم و نهادهای مشابه در قانون مدنی تمایز داد. نظر به وجود مقررات کنونی از جمله قانون کار، قانون رفع برخی موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی مصوب ۱۳۸۷ و قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور سال ۱۳۹۴ در رابطه با نقش قرارداد مزبور، ضابطه شکلی و تشریفاتی بودن آن محل تردید واقع گردیده است. این نوشتار به بررسی دیدگاه‌های مربوط به این موضوع با روش توصیفی تحلیلی و با رویکرد تطبیقی پرداخته است. نتیجه این بود که تنظیم قرارداد کتبی مانند حقوق فرانسه تنها در مرحله اثبات مؤثر می‌باشد. رویه قضایی و عدم پیش‌بینی ضمانت‌اجرای مؤثر در این خصوص، گزاره اخیر را تقویت می‌نماید. ادله اثبات دعاوی روابط کار در آیین‌نامه آیین دادرسی کار مصوب ۱۳۹۱ پیش‌بینی گردیده و به گواهی گواهان و سوگند به عنوان دلیل در معنای خاص (برخلاف قوانین موضوعه)، اشاره نشده است. در حقوق فرانسه، قانون کار راجع به ادله اثبات مقررهای ندارد و بدین‌سان، تمامی دلایل مطابق حقوق مدنی قابل‌پذیرش است؛ امری که پذیرش آن در حقوق ما با توجه به قوانین موضوعه و روح قانون کار در راستای حمایت از طبقه کارگر، بعید نمی‌نماید.

واژگان کلیدی: ادله اثبات، قرارداد کار، شرایط ماهوی و شکلی، آیین‌نامه آیین دادرسی کار، حقوق فرانسه

* دانشیار گروه حقوق خصوصی و اسلامی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

hbadini@ut.ac.ir

** دانشجوی دکتری حقوق خصوصی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران

behnam.shekoohi@ut.ac.ir

مقدمه

قرارداد کار به عنوان منبع و نقطه شروع رابطه کارگر و کارفرمایی تلقی می‌شود که به واسطه آن، کارگر در ازای انجام کار، حقی السعی دریافت می‌نماید. بدین‌سان، ایجاد این رابطه مستلزم توافق طرفین (کارگر و کارفرما)، می‌باشد. توافق مزبور مانند قراردادهای مدنی، قرارداد کار نامیده می‌شود. نقش قرارداد مزبور در احراز، اثبات و معنا بخشیدن به این رابطه از این حیث مهم و قابل توجه است که وفق قانون مدنی، بسیاری از خدمات اشخاصی که مورد معامله واقع می‌شوند احتمال اینکه بتوان آن‌ها را در چارچوب قرارداد کار گنجانند وجود دارد. فصل دوم قانون کار به ذکر شرایط اساسی این قرارداد پرداخته و ماده ۷ آن در تعریف قرارداد کار مقرر می‌دارد: «... عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت می‌گردد موقت یا غیر موقت انجام دهد». این قرارداد جزو عقود معوض، مستمر و قائم به شخص به‌شمار می‌آید؛ بدین معنا که تعهدات کارگر جنبه شخصی داشته و با مرگ وی این تعهد به وراثت وی منتقل نمی‌گردد.

انعقاد آن مانند سایر قراردادهای علاوه بر شرایط چهارگانه صحت در ماده ۱۹۰ قانون مدنی، در قانون کار ۱۳۶۹، قانون رفع برخی موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی مصوب ۱۳۸۷ و قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور سال ۱۳۹۴ نیز به شرایطی اشاره شده و هر کدام مقرره‌ای مخصوص دارد. نحوه تنظیم مواد مربوط به‌گونه‌ای است که رضایی یا تشریفاتی بودن این قرارداد را با تردید مواجه نموده است. زیرا از سویی قانون‌گذار طرفین را مکلف به تنظیم قرارداد کتبی می‌نماید و از طرفی، هیچ ضمانت‌اجرائی در این خصوص بیان نمی‌کند. از این رو، این سؤال مطرح می‌شود که آیا تنظیم سند (قرارداد کتبی)، برای تحقق رابطه مزبور لازم است یا خیر و ضمانت‌اجرای تخلف از آن چیست؟

از طرف دیگر، در هر رابطه حقوقی امکان اینکه یکی از طرفین آن رابطه به جهت اختلاف‌های پیش آمده به مرجع قضایی یا مشابه آن که در قانون مربوط پیش‌بینی شده است مراجعه کرده و خواستار رسیدگی شود، وجود دارد. رابطه ناشی از کار هم از این امر، مستثنا نمی‌باشد. ادله اثبات دعوا امری مهم در احقاق حق و اجرای عدالت به‌شمار می‌آید. زیرا حق در صورتی می‌تواند برای دارنده آن کامل باشد که چنانچه مورد تصبیح قرار گرفت بتوان با اثبات آن، طرف مقابل را به شناسایی آن ملزم نمود. این ادله در قوانین مدنی و آیین دادرسی مدنی پیش‌بینی شده اما در روابط کار با توجه به آیین‌نامه آیین دادرسی کار^۱ مصوب ۱۳۹۱، تنها به سه مورد (اقرار، سند و اماره)، اشاره گردیده و

۱. از این پس: آ.آ.د.ک

گواهی گواهان و سوگند را در شمار دلیل به معنای خاص نیاورده است. بنابراین جای طرح این سؤال است که آیا تمسک به این دو دلیل در رابطه کارگر و کارفرمایی امکان دارد یا خیر؟ فرضیه‌های قابل اثبات در نوشتار حاضر این است که تنظیم قرارداد کتبی به لحاظ فقدان ضمانت اجرای مؤثر در فرض تخلف طرفین از این موضوع، شرط تحقق و ایجاد رابطه مزبور نبوده بلکه تنها در مرحله اثبات مؤثر می‌باشد و همچنین، نظر به اینکه مفاد آیین نامه با توجه به اصل ۱۳۸ قانون اساسی، نباید با متن و روح قوانین مخالف باشد و به طریق اولی نیز با اصول و احکام مذهب رسمی کشور یا قانون اساسی مغایرت ننماید (اصل ۷۳ قانون اساسی)، از این رو پذیرش تمامی ادله اثبات (از جمله گواهی و سوگند)، وفق حقوق مدنی پیشنهاد می‌گردد.

بدین سان، نوشتار حاضر در پی پاسخ به سؤالات مزبور با روشی توصیفی و تحلیلی به بررسی شرایط انعقاد، ضمانت اجرای آن‌ها و ادله اثبات در ایران و با تطبیق در حقوق چند کشور خارجی به ویژه فرانسه پرداخته است.

۱. شرایط انعقاد قرارداد کار و ضمانت اجرای آنها

از آنجا که انعقاد قرارداد کار مانند هر قرارداد دیگری نیازمند توافق اراده‌ها و سایر شروط مندرج در قانون کار و قانون مدنی می‌باشد، از این رو بایسته است به بررسی این شرایط و ضمانت اجرای آن‌ها پرداخته شود تا در نهایت جنبه ثبوتی یا اثباتی تنظیم سند در احراز و اثبات رابطه مزبور مشخص گردد.

۱-۱. شرایط انعقاد قرارداد کار

در برخی از کشورها مانند بلژیک، چین و آلمان برای انعقاد قرارداد کار شرایط خاصی در قانون پیش‌بینی شده است. در ماده ۲ قانون قرارداد کار بلژیک مصوب سوم ژوئیه ۱۹۷۳^۱، در تعریف این قرارداد آمده است: «قراردادی است که توسط کارگر در برابر مزد، به منظور انجام یک کار دستی تحت نظارت کارفرما منعقد می‌شود» و در ماده ۳ آن، انجام کارهای معنوی (ادبی، هنری و...)، را که زیر نظر کارفرما و توسط کارگر انجام می‌شود مشمول قرارداد کار دانسته است. در این قانون، یک سری شروط شکلی و اساسی برای انعقاد قرارداد مزبور لازم است^۲. شروط اساسی همان شرایط عمومی صحت معاملات می‌باشد که در قانون مدنی این کشور پیش‌بینی شده و تنها شرط اختصاصی (شکلی) این قرارداد، مکتوب بودن آن است که تشریفاتی بودن این قرارداد در حقوق این کشور را به

1. Belgian Labor Contract Law.

2. www.wipo.int/wipolex/en/details.jsp?id=11635.28/11/2018.

ذهن تداعی می‌کند (Neuprez et Deprez, 2018: 18). اما منظور از تشریفاتی بودن این نیست که اگر قرارداد کتبی تنظیم نشود رابطه کارگر و کارفرمایی ایجاد نمی‌گردد؛ این مهم از منطوق ماده ۹ این قانون استنباط می‌گردد چرا که عدم تنظیم قرارداد کتبی در قراردادهای کار با مدت مشخص را به‌عنوان کار با مدت دائمی تلقی کرده است.

در کشور چین، در سال ۱۹۹۴ قانون کار^۱ تصویب شد که به عقیده برخی، قانون مزبور به اندازه کافی کامل نبوده است (Fan et al 2013: 465). اما قانون قرارداد کار^۲ مصوب ۲۰۰۸ در این راستا مقرراتی را احصا نموده که گام مهمی در جهت ثبات و امنیت حقوق کارگران برداشته است و همچنین این قانون را مهم‌ترین بخش اصلاح قانون کار چین در بیش از یک دهه معرفی کرده‌اند (Chan, 2009: 44). ماده ۱۰ قانون مزبور در این باره مقرر می‌دارد که به منظور ایجاد روابط کار، قرارداد کار باید به‌صورت کتبی منعقد گردد اما در ادامه بیان داشته است در مواردی که هیچ قرارداد کار کتبی در زمان ایجاد روابط کار وجود نداشته باشد کارفرما باید ظرف یک ماه قرارداد را مکتوب نماید. مطابق ماده ۱۱ قانون اخیر، در صورتی که کارفرما نتواند قرارداد کتبی با کارگر را در زمان بکارگیری وی تنظیم نماید و میزان دستمزد نیز روشن نباشد در این صورت دستمزد می‌بایست مطابق نرخ تعیین شده در «قراردادهای جمعی»^۳ تعیین گردد. در ماده ۱۷ قانون یاد شده شرایط اختصاصی این قرارداد بیان گردیده است.

در حقوق آلمان برای انعقاد این قرارداد نیاز به فرم خاصی نیست (Bold et al, 1965: 257). همچنین بیان شده که کارفرما متعهد است ضوابط و شرایط قرارداد را مکتوب نموده و یک نسخه امضاء شده آن را در اختیار کارگر قرار دهد؛ اما در «قراردادهای کارآموزی»^۴ و «قراردادهای با مدت مشخص»^۵ نیز قانون به‌صراحت به کتبی بودن آن‌ها اشاره نموده است.^۶

در قانون کار و قانون مدنی فرانسه، قرارداد کار تعریف نشده است اما حقوق دانان و رویه قضایی این کشور به تعریف آن پرداخته‌اند.^۷ در حقوق این کشور، شرایط عمومی صحت قرارداد کار همان

1. Labor Law 1994

2. Labor Contract Law 2008

3. collective contract

4. apprenticeship contract

5. Fixed-term-contract

6. <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/germany>. 06/11/2018.

۷. قرارداد کار قراردادی است که در آن شخصی متعهد می‌شود که بر اساس آن نظر و دستورهای شخص دیگری،

فعالیتش را در اختیار شخص اخیر گذارده و عوضی دریافت دارد. (Camerlynck, 1968: 47-48)

شرایط مندرج در ماده ۱۱۰۸ قانون مدنی^۱ این کشور می‌باشد که در ماد ز ۱-۱۱۲۲۱ قانون کار^۲ مورد اشاره قرار گرفته است. شرایط قرارداد کار را به اساسی و شکلی تقسیم‌بندی کرده‌اند و در بحث شرایط ماهوی، اهلیت، توافق و دیگر شروط اساسی را بررسی (GHestin, 1972: 182-183)، و توافق دو اراده را پایه و اساس تشکیل این قرارداد اعلام نموده‌اند (Camerlynck et Lyon, 1975: 129). در قانون کار این کشور اصل آزادی اراده پذیرفته شده و بیان گردیده است که قرارداد کار فاقد هر گونه شکل و فرم می‌باشد (Camerlynck et Lyon, 1975: 183). به عبارتی، این قرارداد از عقود رضایی بوده که در این راستا به ماده ۱۱۳۴ ق.م. نیز استناد شده است (Camerlynck, 1968: 47).

در حقوق ایران، ماده ۷ ق.ک. در این راستا دارای دو تبصره بوده بدین صورت که قرارداد مزبور را اعم از شفاهی و کتبی دانسته است. این قرارداد بی‌نیاز از شرایط اساسی صحت معاملات (ماده ۱۹۰ ق.م.ق.) نیست و برخلاف سایر قراردادها دارای ۳ عنصر تعهد انجام کار، مزد و رابطه تبعیتی می‌باشد (هاشمی، ۱۳۹۶: ۱۰۲). اما در قانون رفع برخی موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی مصوب ۱۳۸۷ به موجب ماده ۸ آن یک تبصره به‌عنوان تبصره ۳ به ماده ۷ اضافه شد. این تبصره مقرر می‌دارد: «قراردادهای با بیش از ۳۰ روز باید بصورت کتبی و در فرم مخصوص که توسط وزارت کار و امور اجتماعی در چارچوب قوانین و مقررات تهیه و در اختیار طرفین قرار می‌گیرد، باشد». البته خود این تبصره دارای ابهام بوده و معلوم نیست که کتبی بودن ویژه قراردادهای دائم است یا در رابطه با قراردادهای موقت بیش از ۳۰ روز می‌باشد؟ قانون مزبور موقتی بوده و به‌صورت آزمایشی برای مدت ۵ سال مصوب گردیده بود که تمایل قانون‌گذار را به سمت کتبی بودن قرارداد نشان می‌داد. سپس، قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور در سال ۱۳۹۴ تصویب شد. در ماده ۴۱ این قانون دو تبصره به ماده ۷ ق.ک. اضافه شد که تبصره ۳ آن چنین مقرر داشته است: «قراردادهای مربوط به قانون کار در صورت کتبی بودن باید در فرم مخصوصی باشد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در چارچوب قوانین و مقررات تهیه می‌شود و در اختیار طرفین قرار می‌گیرد». در این قانون برخلاف قانون رفع برخی موانع تولید هرچند تا حدی ابهام‌زدایی گردید، اما در عین حال برخی سؤالات بی‌جواب مانده است. با توجه به تبصره مزبور، قرارداد کار در صورتی که کتبی باشد باید در فرم مخصوصی تنظیم گردد و اما مفهوم این تبصره این سؤال را مطرح می‌کند که چنانچه قرارداد کار به‌صورت کتبی باشد اما در فرم مخصوص پیش‌بینی شده، تنظیم نگردیده باشد تکلیف چیست؟ آیا

۱. از این پس: ق.م.

۲. از این پس: ق.ک.

این قرارداد فاقد اعتبار است؟ اگر به برخی از شرایط مندرج در فرم پیش‌بینی شده عمل نشود چه ضمانت‌اجرایی دارد؟ بهتر است به این سؤالات در قسمت مربوط به ضمانت‌اجرا پاسخ داده شود.

۱-۲. ضمانت‌اجرایی عدم رعایت شرایط تنظیم قرارداد

قرارداد کار مانند سایر قراردادهای مدنی واجد یک سری شرایط جهت انعقاد می‌باشد که این شروط به ماهوی و شکلی تقسیم می‌گردد؛ از این رو به ترتیب به بررسی ضمانت‌اجرایی آن‌ها پرداخته می‌شود.

۱-۲-۱. ضمانت‌اجرایی شرایط ماهوی

در حقوق مدنی ضمانت‌اجرایی شرایط اساسی قرارداد، حسب مورد بطلان یا عدم نفوذ می‌باشد. ماده ۹ ق.ک. ضمن بیان اصل صحت در قراردادهای کار، ضمانت‌اجرایی رعایت نکردن شرایط مندرج در این ماده را بطلان قرارداد اعلام کرده است. بدین سان، بدیهی است که چنانچه در قرارداد کار قصد انشاء وجود نداشته یا موضوع آن غیرقانونی یا نامشروع باشد مانند حقوق مدنی قرارداد باطل است. اما در این قانون ماده‌ای که به صراحت ضمانت‌اجرایی عدم نفوذ را برای قرارداد کار پیش‌بینی کرده باشد دیده نمی‌شود (نک: عراقی، ۱۳۹۶: ۱/۲۲۱). در حقوق فرانسه ضمانت‌اجرایی شرایط اساسی را بطلان قرار داده‌اند (GHestin, 1972: 183) و کارفرما را در صورت بطلان قرارداد کار، مسئول پرداخت جبران خسارت کارگر دانسته‌اند (Camerlynck, 1973: 47).

۱-۲-۲. ضمانت‌اجرایی شرایط شکلی

در خصوص شرایط شکلی قرارداد کار، سؤال این است که تنظیم قرارداد جهت شروع و احراز این رابطه، جنبه ثبوتی دارد یا اثباتی؟ گفته شده که ثبوت به وجود هر چیز در واقع و نفس‌الامر صرف‌نظر از علم و جهل انسان اشاره دارد اما اثبات مربوط به مرحله علم انسان به چیزی می‌باشد (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۳: ۱۸۷؛ امامی ۱۳۶۴: ۶؛ ۶؛ متین دفتری، ۱۳۷۸: ۱/۳۴۸). بدین سان، حق دارای دو مرحله ثبوت و اثبات است. مرحله ثبوت ناظر به وجود واقعی حق بوده اما مرحله اثبات مربوط به علم و آگاهی ما نسبت به وجود آن حق و به عبارت دیگر، ناظر به آشکار و احراز نمودن وجود حق در مرحله دادرسی می‌باشد.

در قانون چین همان گونه که ذکر شد ایجاد رابطه کار را مستلزم تنظیم «قرارداد کتبی»^۱ دانسته و در صورت عدم انعقاد کتبی این قرارداد در زمان ایجاد رابطه، کارفرما را ملزم به تنظیم نمودن کتبی

1. written labor contract

قرارداد در ظرف یک ماه کرده است. اما به‌رغم این صراحت، هیچ ضمانت‌اجرایی در راستای تنظیم نکردن قرارداد کتبی مقرر نگردیده و تنها تکلیفی برای کارفرما بیان شده است. گفته شد که در حقوق فرانسه قرارداد کار فاقد هرگونه شکل و فرم بوده (و همچنین در حقوق آلمان)، و می‌تواند در قالب‌هایی که طرفین موافق آن هستند در نظر گرفته شود (Camerlynck, 1973: 135). از این رو می‌تواند اعم از کتبی و شفاهی باشد. همچنین، تنظیم قرارداد کتبی را جهت سهولت اثبات رابطه کارگر و کارفرمایی معرفی کرده‌اند (Brochard, 1960: 33). بنابراین، به‌رغم عدم تنظیم قرارداد کتبی میان کارگر و کارفرما، رابطه کار میان آن‌ها بر فرض دائمی بودن ایجاد می‌گردد^۱ و بدین گونه تنظیم قرارداد کار تنها در مرحله اثبات خود را نشان می‌دهد.

در حقوق ما در این راستا چندین قانون تصویب شده که هر کدام از آن‌ها مقررۀ مختلفی را پیش‌بینی نموده است. گفته شد که ماده ۷ ق.ک. قرارداد کار را اعم از کتبی و شفاهی دانسته اما قانون رفع برخی موانع تولید، قراردادهای بیش از ۳۰ روز را مستلزم تنظیم قرارداد کتبی اعلام نمود و متعاقباً در قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور، اختیاری بودن تنظیم قرارداد کتبی پیش‌بینی گردید. زیرا در این تبصره آمده است که در صورت کتبی بودن قرارداد، باید در فرم مخصوصی تنظیم شود و مفهوم این تبصره آن است که می‌تواند شفاهی هم باشد. از این رو قانون‌گذار برخلاف قانون موقتی رفع برخی موانع تولید، در قانون سال ۱۳۹۴ به همان اصل مندرج در ماده ۷ ق.ک. بازگشت نموده و از سوی دیگر، هیچ ضمانت‌اجرای مؤثر اعم از حقوقی یا جزایی را در صورت تخلف از مفاد تبصره قانون ۱۳۹۴ پیش‌بینی نکرده است. بدین‌سان، ضمانت‌اجرای عدم تنظیم قرارداد کتبی تنها از حیث اثبات مؤثر بوده و ملازمه با عدم ایجاد رابطه کارگر و کارفرمایی ندارد. در عمل نیز بسیاری از پرونده‌های مطروح در هیئت‌های حل و اختلاف ناظر به اثبات روابط کارگر و کارفرمایی بر اساس قرارداد شفاهی است. مشابه این بحث را می‌توان در خصوص تنظیم سند رسمی راجع به بیع املاکی که دارای سابقه ثبتی هستند یافت^۲. مطابق تبصره ماده ۱۰ ق.ک، چنانچه قرارداد کار به صورت کتبی باشد می‌بایست در ۴ نسخه تنظیم گردد. اما سؤال این است که اگر قرارداد به صورت کتبی باشد اما در یک نسخه تنظیم شود دارای اعتبار است؟ به‌رغم عدم پیش‌بینی ضمانت‌اجرا در این خصوص، در عمل خدشه‌ای به این رابطه وارد نمی‌شود. با وجود این تبصره، در

1. Art. L. 122-3-1 Code travail.

۲. در این باره اظهار نظر شده که باید بین املاکی که هنوز به ثبت نرسیده و املاکی که ثبت شده‌اند قائل به تفاوت شد. درباره املاک اخیر با توجه به صراحت ماده ۲۲ قانون مزبور، وقوع بیع بستگی به تشریفات ثبت دارد (کاتوزیان، ۱/۱۳۹۵: ۹۴)، و بدین‌سان، تنظیم قرارداد رسمی مطابق این تعبیر دارای جنبه ثبوتی است.

عمل مشاهده می‌شود کارگری که به شدت جهت تأمین مایحتاج خود نیازمند کار است معمولاً بدون مطالعه اوراق تهیه شده از سوی کارفرما، آن‌ها را امضاء می‌نماید و حتی بدون اینکه نسخه‌ای از قرارداد را در اختیار داشته باشد، در قرارداد کار موقت بدون جعل و درج تاریخ دقیق کار، گاه اتفاق می‌افتد که کارفرما در خلال کار تاریخ ختم قرارداد را خود درج نموده و به این رابطه پایان می‌دهد و بدین‌سان موجب تضییع حقوق کارگر می‌شود چرا که دست کم اثبات این موارد در عمل با دشواری و مشکلات زیادی روبرو است. بدین‌سان، شایسته بود قانون‌گذار ضمانت‌اجرایی در این راستا پیش‌بینی می‌نمود تا در صورت تخلف از آن، راه سوءاستفاده بسته می‌ماند چه می‌دانیم که مبنای مقررات کار حمایت از طبقه کارگری است که به جهت نیازمند بودن به مزد برای امرار معاش، تحت تبعیت کارفرما قرار گرفته است و از این رو بایسته است توجه و دقت لازم برای تأمین هدف مزبور به‌کار گرفته شود.

۲. ادله اثبات دعوا در روابط کار

نظر به طبیعت ویژه اختلاف‌های میان کارگر و کارفرما، مراجع خاصی در قانون کار برای این منظور پیش‌بینی گردیده است. ویژگی‌های خاص این اختلاف موجب تأثیر در شیوه رسیدگی و ماهیت مرجع رسیدگی‌کننده می‌گردد. در این رابطه، اختلاف‌های پیش‌آمده در بیشتر موارد جنبه فردی دارد که اقدام به دادخواهی نیز در خیلی از موارد از جانب کارگر صورت می‌گیرد و گاه به گونه‌ای است که اختلاف جنبه دعوی حقوقی و قضایی ندارد یعنی بدان شکل نیست که بندی از قرارداد یا مقرره‌ای از قانون نادیده گرفته شده باشد بلکه اختلاف از یک سو جمعی است و از طرف دیگر ناشی از تعارض منافع است (عراقی، ۱۳۹۵/۲: ۳۶۲). ماده ۱۵۷ ق.ک.، رسیدگی به «هرگونه اختلاف فردی میان کارگر و کارفرما» را قابل رسیدگی در مراجع حل اختلاف کار دانسته و از «سازش» به‌عنوان نخستین مرحله حل اختلاف نام می‌برد بدون اینکه سازوکار مشخصی را در این راستا تعیین کرده باشد. بدین‌سان برخی از نویسندگان وفق مواد ۱۳۹، ۱۴۲ و ۱۴۳ ق.ک. حل اختلاف‌های جمعی کار را دارای چهار مرحله دانسته‌اند^۱ و بعضی دیگر نیز به‌موجب ماده ۱۵۷ ق.ک. مراجع

۱. مراحل مزبور عبارتند از: ۱. مذاکره مستقیم تشکل کارگری و کارفرمایی، ۲. میانجی‌گری کارشناس پیمان‌های دسته جمعی معرفی شده از سوی وزارت کار و امور اجتماعی (تعاون، کار و رفاه اجتماعی)، ۳. رسیدگی غیر قضایی (ارشادی) توسط مراجع حل اختلاف (هیات‌های تشخیص و حل اختلاف) و ارائه نظر و پیشنهاد، ۴. تصمیم‌گیری از سوی مراجع و مقام‌های اداری و سیاسی (وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و هیات وزیران): (رفیعی، ۱۳۹۱: ۴۹-۴۸).

دادرسی کار را صالح به رسیدگی به دعوای جمعی ندانسته اما با توجه به مقررات فصل هفتم قانون مزبور از جمله تبصره ۱ ماده ۱۳۹ و مواد مذکور و همچنین ماده ۲ آ.آ.د.ک.^۱ رسیدگی به این نوع اختلاف‌ها را در صورت حل و فصل نشدن از طریق سازش (شیوه غیرقضایی)، قابل رسیدگی در مراجع دادرسی کار (شیوه قضایی)، دانسته است (قبادی، ۱۳۹۲: ۸۶-۸۵). اما برخی از استادان از مفهوم ماده ۱۴۲ ق.ک. چنین برداشت کرده‌اند که اختلاف مورد نظر مقنن در اینجا موردی از اختلاف جمعی (اعتصاب همراه با حضور کارگران در کارگاه و نیز اعتصاب به صورت اعتصاب بازده یا راندمان)، است که رسیدگی در این خصوص نمی‌تواند جنبه قضایی داشته باشد و از راه صدور رأی و اجرای یک تصمیم قضایی نمی‌توان بدان پایان داد بلکه می‌بایست از راه مذاکره و راه‌حل‌های منصفانه درصدد خروج از این بن‌بست کوشید اما به رغم این مهم، تبصره ماده ۱۴۲ را به‌عنوان مانعی در جهت قطعیت این برداشت دانسته‌اند (عراقی، ۱۳۹۵: ۲/۳۶۲). چه از متن این تبصره چنین برمی‌آید که هدف قانون‌گذار تعیین تکلیف مواردی بوده است که اختلاف درباره یک پیمان دسته‌جمعی ممکن است به صورت اختلاف حقوقی و قضایی درآید. بدین‌سان، چه در اختلاف فردی و چه در اختلاف‌های جمعی^۲، هنگامی که موضوع از طریق سازش یا مذاکره حسب مورد میان کارگر و کارفرما یا تشکل‌های کارگری و کارفرمایی صورت می‌گیرد موضوع بدان شکل نیست که هر کس به هر آنچه که می‌خواهد برسد بلکه حفظ روابط شغلی و آشتی در این راستا بیشتر مدنظر می‌باشد؛ چه از یک سو کارفرمایان ملاحظات اقتصادی را بر ملاحظات انسانی مقدم می‌دارند و از آن سوی، ادامه اشتغال نیز برای کارگر اهمیت داشته و به همین جهت ممکن است برای از دست ندادن موقعیت شغلی خود با کوتاه آمدن در برخی زمینه‌ها و شرایط، به سازش برسند^۳. اما چنانچه اختلاف از این

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

۱. این ماده مقرر می‌دارد: «رسیدگی و اتخاذ تصمیم در خصوص دعاوی و اختلافات فردی یا جمعی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما که ناشی از اجرای قانون کار و مقررات تبعی آن قانون یا عرف باشد، بر اساس این آیین‌نامه در مراجع حل اختلاف کار انجام می‌شود».

۲. بیان شد که در بیشتر موارد اختلاف‌های فردی کارگر و کارفرما، اختلاف مربوط به تفسیر و اجرای قانون یا قرارداد کار است و جنبه حقوقی دارد در حالی که در مذاکرات جمعی و گروهی، نمایندگان کارگران بر سر کسب امتیازات اقتصادی جدید و شرایط کاری بهتر برای همتایان خود با کارفرما یا کارفرمایان اختلاف پیدا می‌کنند و بحث راجع به ادله اثبات نیز به آن معنا که در این پژوهش بدان پرداخته‌ایم معنا پیدا نمی‌کند و به همین علت نیز بوده است که برخی استادان شیوه رسیدگی به اختلاف جمعی را غیرقضایی دانسته‌اند.

۳. بنابراین امکان سواستفاده از موقعیت و تحت فشار گذاشتن کارگر نیز در برخی موارد وجود دارد.

راه حل و فصل نشد موضوع حسب مورد از طریق مراجع دادرسی کار با شرایط پیش‌بینی شده در آیین‌نامه مورد رسیدگی قرار خواهد گرفت.

یکی از مشکلاتی که کارگران در مراجعه به مراجع حل اختلاف کار جهت دریافت حقوق و مزایا با آن مواجه هستند، موضوع اثبات وجود رابطه کارگر و کارفرمایی است. بیشتر این اختلاف‌ها که مربوط به پرداخت حقوق کارگر می‌باشد منوط به احراز این رابطه توسط مرجع رسیدگی است و اثبات وجود آن با کارگر می‌باشد.^۱ ذکر این نکته ضروری است که نمی‌توان گفت بر دادرسی کار همه قواعد حاکم بر آیین دادرسی مدنی حکومت دارد زیرا دادرسی کار خود دارای اصول خاصی است و به همین جهت بوده که در مقدمه آیین‌نامه آیین دادرسی کار به اصول خاص این دادرسی اشاره شده است. مبرهن است که ادله اثبات دعوا، امری مهم و تعیین کننده در احراز و احقاق حق به‌شمار می‌آید تا آنجا که برخی از نویسندگان فرانسوی بیان داشته‌اند «آنچه قابل اثبات نیست وجود ندارد»^۲ (Carbonnier, 1998: 28) به نقل از (Tekely, 2002: 5). توانایی اثبات حق، هنگامی که مورد تضییع یا انکار قرار می‌گیرد امری ضروری برای دارنده حق به‌شمار می‌آید چه زمانی که طرفین دعوا در موقعیت برابر هستند دشواری مرحله اثبات برای هر دو طرف یکسان است اما در روابط کارگر و کارفرمایی که طرفین در یک وضعیت و رابطه حقوقی نابرابر قرار دارند توازن و برابری را در مرحله اثبات مخدوش می‌نماید (Tekely, 2002: 5)؛ و به همین علت در حقوق فرانسه روی به ادله حقوق مدنی آورده‌اند. بدین‌سان، در ابتدا به بررسی این ادله در حقوق ایران و حقوق خارجی پرداخته می‌شود.

۲-۱. ادله اثبات در حقوق ایران

گفته شد که در آیین دادرسی کار مانند آیین دادرسی مدنی اصول و قواعدی حاکم می‌باشد (نک: طاهری، ۱۳۹۴: ۸۹ به بعد)، که گاه سبب تفاوت این‌ها از یکدیگر شده است. ماده ۱۲۵۹ ق.م. دلایل اثبات دعوی را برشمرده و به اقرار، اسناد، شهادت، امارات و قسم اشاره کرده است. دلایل مصرح در قانون آیین دادرسی مدنی شامل اقرار، اسناد، گواهی، معاینه محل و تحقیق محلی، کارشناسی و سوگند می‌باشد. در خصوص روابط کار، ماده ۸۲ آ.د.ک. ادله اثبات دعوا را به ترتیب شامل اقرار، اسناد و امارات دانسته و شهادت شهود را با رعایت شرایط در حد اماره تلقی نموده است. آیین‌نامه مزبور به تکرار مطالب مندرج در قوانین مدنی و آیین دادرسی مدنی پرداخته و در بیشتر مواد

۱. ماده ۸۷ آ.د.ک.

2. ce qui ne peut être prouvé n'a pas d'existence

آن حکم جدید و ویژه‌ای ندارد. از همین رو ایراد تکرارگویی بدان وارد می‌باشد زیرا از ویژگی‌های قوانین جدید این است که علاوه بر علنی، امری، عام و الزام‌آور بودن (راسخ، ۱۳۸۵: ۱۵-۲۱)، می‌بایست از هرگونه تکرار بپرهیزد؛ در حالی که آیین‌نامه مزبور واجد این ویژگی نیست و بهتر بود تنها به وضع مقررات مخصوص در رابطه با اصول خاص دادرسی کار پرداخته می‌شد. ایراد دیگر این است که با توجه به اصل ۱۳۸ قانون اساسی، مفاد آیین‌نامه نباید با متن و روح قوانین مخالف باشد و اماره تلقی کردن شهادت و عدم اشاره به سوگند مؤید این موضوع است که افزون بر این‌ها، با فلسفه حمایت از طبقه کارگر نیز منافات دارد. در ادامه به ترتیب به بررسی ادله مزبور پرداخته می‌شود.

۱-۲-۱. اقرار و اسناد

مواد ۸۲، ۸۳ و ۸۴ آ.آ.د.ک. به تعریف و آثار اقرار پرداخته که از مواد ۲۰۲ ق.آ.د.م. و ۱۲۷۸ ق.م. اقتباس گردیده است؛ بدین صورت که چنانچه در دعوی بین کارگر و کارفرما، شخص اخیر به نفع کارگر اقراری نمود و حق یا دینی بر ذمه وی ثابت شد با فوت او، وارث وی ملزم و پای‌بند به مفاد اقرار خواهند بود. نکته‌ای که در این آیین‌نامه مسکوت مانده راجع به اثر اقرار وکیل در مورد موکل خود می‌باشد که با توجه به عام بودن مقررات مندرج در ق.آ.د.م. مفاد ماده ۲۰۵ این قانون در اینجا نیز مجری است. هرچند اقرار کارفرما طبق ماده ۸۲ آ.آ.د.ک. مهم‌ترین دلیل بر وجود رابطه کارگر و کارفرمایی است اما بدین لحاظ که ممکن است در برخی موارد کارگر و کارفرما تباری بر وجود این رابطه طی چند سال نموده و اثر این اقرار نیز متعهد نمودن سازمان تأمین اجتماعی را در پی دارد در این موارد، مراجع رسیدگی کننده به صرف اقرار کارفرما به اصدار حکم اقدام نمی‌نمایند و به تحقیقات بیشتر در این خصوص روی می‌آورند.

بند ۶ ماده ۱ همان آیین‌نامه به تعریف سند پرداخته و مواد ۸۵ و ۸۶ شرایط سند را ذکر نموده که ایراداتی علاوه بر تکرارگویی بدان وارد است. بدین صورت که ماده ۸۵، راجع به تکلیف خواهان در پیوست نمودن ضمایم دادخواست و رونوشت مدارک استنادی می‌باشد که این مبحث در ق.آ.د.م. ذیل بحث پیوست‌های دادخواست پیش‌بینی گردیده و از این رو، ماده مزبور با ادله اثبات ارتباط چندانی ندارد. از سوی دیگر، در خصوص ادعای جعل و رسیدگی به آن، آیین‌نامه مزبور مقرره‌ای ندارد و از همین رو برخی با توجه به عمومات ماده ۷۰، تشخیص اصالت یا عدم اصالت سند در ایراد جعل را با این استدلال که ادعای جعل واجد جنبه کیفری می‌باشد در صلاحیت مراجع کیفری دانسته است (قبادی، ۱۳۹۲: ۱۹۹). ماده مزبور ناظر به مطرح بودن دعوی کیفری مرتبطی است که بین طرفین به‌طور هم‌زمان در مرجع دیگری مورد رسیدگی قرار دارد و از این رو مبنای عدم صلاحیت

مراجع حل اختلاف کار با توجه به اصطلاح «دعوی کیفری مرتبط»، «بین طرفین» و «مرجع دیگر»، مورد تحلیل و پذیرش قرار گرفته است.

موضوع مهم دیگر راجع به اسناد سفید امضایی می باشد که کارگر مدعی است آن را به صورت سفید و قبل از تکمیل، امضاء کرده و سپس مندرجات آن توسط کارفرما کامل گردیده است. در حقوق مدنی امضای سند به معنای اعلام رضای امضاءکننده به مفاد آن است و این فرض را به وجود می آورد که به آنچه رضایت داده آگاه بوده و نمی تواند اصل عدم اطلاع را مستند قرار دهد اما در عین حال تحت شرایطی نیز امکان اثبات اشتباه در این نوع اسناد وجود دارد (کاتوزیان، ۱/۱۳۸۸: ۴۱۱-۴۱۰). در خصوص دادرسی کار برخی بر این عقیده هستند که اسناد سفیدامضا در این دادرسی معتبر بوده و صرف سفیدامضا بودن موجب بی اعتباری آن نمی شود (قبادی، ۱۳۹۲: ۱۹۰)؛ اما شایان ذکر است که معاون روابط کار وزارت کار، پذیرش اسناد سفیدامضا را به عنوان ادله اثبات دعوا در مراجع حل اختلاف ممنوع اعلام کرده است و در راستای تشدید ضمانت اجرای استفاده از اسناد تسویه حساب سفیدامضا مقرر گردیده که چنانچه شرکت های پیمانکاری ارائه دهنده خدمات به دستگاه های اجرایی و شرکت های دولتی موضوع دستورالعمل شماره ۱۴۹۷۱ مورخه ۱۳۸۸/۲/۱۹ به اخذ هرگونه تسویه حساب سفیدامضا یا انعقاد قرارداد به صورت سفیدامضا با کارگران اقدام نمایند صلاحیت کاری آنان لغو و در مناقصات مربوط به دوره های بعد نسبت به شرکت مزبور تأیید صورت نخواهد گرفت؛ بدین سان، شرکت های مزبور مکلفند قراردادهای کار را با کارگران به صورت کتبی تهیه و نسخه ای از آن را به انضمام فایل الکترونیکی مربوط به اداره کار محل ارسال نمایند. پیش بینی و عمل به چنین مقرراتی درخور تحسین بوده و عملاً راه سوءاستفاده کارفرمایان از کارگرانی که فقط به دنبال کار هستند و بدون اینکه نسخه ای از قرارداد را در دست داشته باشند یا حتی آن قرارداد را قبل از مطالعه کامل امضاء نمایند کاهش می دهد. از این رو، تسری این ضمانت اجرا نسبت به سایر اشخاص جهت تنظیم قرارداد کتبی در راستای حمایت از طبقه کارگر و کاهش پرونده های مطروح به دلیل قراردادهای شفاهی، منطقی و موافق با روح مقررات حمایتی کار خواهد بود. در حقوق فرانسه هم دیدیم که در صورت عدم تنظیم قرارداد کتبی، رابطه کار ایجاد شده را دائمی تلقی نموده اند که این راهکار نیز در عمل سوءاستفاده کارفرمایان از خدمات کارگر را کاهش می دهد.

رای دیگری که به درستی پاسخ مشکلات و ابهامات زیادی که در عمل، مراجع رسیدگی کننده با آن مواجه بودند را داد، رای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۲۰-۱۷ مورخ ۱۳۹۷/۰۱/۲۱ می باشد^۱ که راه سوء استفاده کارفرمایانی که بعضاً از شرایط بد مالی کارگر را داشتند بسته می گذارد.

۲-۱-۲. اماره

ماده ۸۸ آ.آ.د.ک. اماره را تعریف نموده که این نیز اقتباسی از ماده ۱۳۲۱ ق.م. می باشد. در ماده ۸۸ آ.آ.د.ک. در تعریف اماره به هر دو نوع اماره اشاره کرده، اما دو مثالی که در قسمت اخیر آن آمده است تنها امارات قضایی را در بر می گیرد. در ماده مزبور به تحقیق محلی و کارشناسی اشاره شده که این مصادیق حصری نبوده و تمثیلی است. ماده ۸۹ آیین نامه موصوف^۲، اقتباسی از ماده ۲۴۸ ق.آ.د.م. در خصوص قرار معاینه محل است. ماده ۲۴۹ ق.آ.د.م. در رابطه با تحقیق محلی مقرر نموده است: «در صورتی که طرفین دعوا یا یکی از آنان به اطلاعات اهل محل استناد نمایند... دادگاه قرار تحقیق محلی صادر می کند». طبق ظاهر این ماده، دادگاه نمی تواند رأساً اقدام به صدور قرار مزبور کند زیرا به صراحت از صدور آن در نتیجه درخواست اصحاب دعوا اشاره شده است. برخی به استناد ماده ۱۹۹ و ۲۵۶ همان قانون معتقد هستند که دادگاه می تواند رأساً قرار مزبور را صادر کند (شمس، ۳/۳۱۳۸۹: ۳۴۷-۳۴۶)، اما یکی دیگر از استادان مخالف این نظر هستند (کاتوزیان، ۱/۱۳۹۲: ۱۰۴-۱۰۵)؛ ولی در عمل دادگاهها رأساً قرار تحقیق محلی را صادر می کنند. در آیین نامه این نقص به درستی مرتفع گردیده و به صراحت به صدور این قرار رأساً توسط دادگاه یا در نتیجه درخواست اصحاب دعوا اشاره گردیده است. در این راستا گفتنی است دخالت دولت به منظور ایجاد تعادل میان طرفین کار در میزان تأثیرگذاری در انعقاد قرارداد و تعیین شروط ضمن عقد قابل اشاره است و یکی از نهادهایی که در اجرا و نظارت بر قانون کار و تحقق اهداف آن دارای نقش تعیین کننده می باشد اداره کل بازرسی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است (رستمی و آخوندی، ۱۳۹۶: ۳۹-۳۷). فصل چهارم قانون کار مبحثی را به بازرسی کار اختصاص داده است که در مواد ۹۶ تا ۱۰۶

۱. «... 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 می کند که وی مزد و حقوق خود را دریافت کرده ارائه اسناد مثبت به پرداخت این مزد و حقوق الزامی است...».

۲. «مراجع رسیدگی کننده می تواند به تشخیص خود یا به درخواست هر یک از طرفین دعوا، قرار تحقیق محلی صادر کند.».

قانون مزبور مقررات مفصل تری نسبت به قوانین پیشین در این خصوص پیش‌بینی کرده است. در این راستا بیان شده است که گرچه «در ابتدا پیدایش بازرسی کار با هدف نظارت بر رعایت موازین ایمنی و بهداشت در محیط کار بود اما از سال ۱۹۴۷ به بعد ... به جای تأکید صرف بر ایمنی و بهداشت، به سمت مشاوره، آموزش و حتی میانجی‌گری و حل اختلاف پیش رفته است» (طاهری، ۱۳۹۷: ۲۲۵). نقش این بازرسان به‌عنوان مأمور تحقیق در روند رسیدگی به اختلاف کار نیز مؤثر و دارای اهمیت بوده که این خود می‌تواند کاستی و نقایص مربوط به ادله اثبات در آیین‌نامه را در جهت حمایت از طبقه کارگر تا حدی تأمین نماید و به همین منظور ماده ۹۳ آ.آ.د.ک. مقرر داشته است: «مرجع رسیدگی کننده می‌تواند با توجه به ماهیت پرونده و سایر اوضاع و احوال انجام تحقیق را به بازرس کار.... محول نماید». بدین‌سان، بازرسان کار با بازرسی که از کارگاه‌های مشمول قانون کار انجام می‌دهند می‌توانند علاوه بر بررسی اسناد و مدارک اظهارات سایر اشخاص و کارکنان یا کارگران مشغول به کار را به صورت محرمانه و پنهان از دیدگان کارفرما در گزارش خود منعکس کنند (طاهری، ۱۳۹۷: ۳۳۲) و در جهت احقاق حقوق کارگر گام مهمی بردارند. موضوع دیگری که در آیین‌نامه مشخص شده اما به‌صراحت در قانون آیین دادرسی مدنی از آن سخن به میان نیامده است راجع به تعیین موضوع قرار مذکور جهت اجرای آن می‌باشد. هرچند اجرای چنین قراری مستلزم تعیین دقیق موضوع آن می‌باشد کمااینکه این مهم در ماده ۲۴۸ ق.آ.د.م. در خصوص قرار معاینه محل پیش‌بینی شده است.

در ماده ۹۷ آ.آ.د.ک. ارجاع امر به کارشناسی را در صورتی مقرر نموده که اتخاذ تصمیم منوط به تحصیل نظر کارشناسی باشد اما ظاهر ماده ۲۵۷ ق.آ.د.م. ارجاع امر به کارشناسی را در اختیار دادگاه قرار داده است و رویه قضایی نیز به همین «اختیار» تمایل دارد ولی گفته شده که اختیار ناظر به تشخیص دارا بودن یا نبودن جنبه فنی و تخصصی موضوع است و چنانچه این جنبه احراز گردد می‌بایست امر را به کارشناس ارجاع نمود (شمس، ۳/۱۳۸۹: ۳۱۰-۳۰۹). ماده ۹۸ آ.آ.د.ک. مقرر داشته که چنانچه ارجاع امر به کارشناسی به نظر دادگاه باشد پرداخت هزینه به عهده خواهان است، اما ماده ۲۵۹ ق.آ.د.م. در این فرض، پرداخت هزینه را در صورتی بر عهده خواهان قرار داده که انشای رأی بدون انجام کارشناسی ممکن نباشد. بدین‌سان، با توجه به اینکه در اختلاف‌های کارگر و کارفرمایی عمدتاً خواهان، کارگر می‌باشد و با توجه به اصل مجانی بودن دادرسی کار، بهتر می‌بود که مقنن رویه ق.آ.د.م. را در پیش می‌گرفت و از سوی دیگر، قسمت اخیر ماده ۹۸ مقرر داشته که چنانچه هزینه کارشناسی پرداخت نشود مرجع رسیدگی «بدون توجه به نتایج که از کارشناسی حاصل خواهد شد، رسیدگی را ادامه داده و رأی صادر می‌نماید». حال سؤالی که می‌تواند مطرح

شود این است که منظور از «ادامه رسیدگی» چیست؟ آیا بدون توجه به کارشناسی وارد ماهیت شده و رأی صادر می‌نماید یا اینکه دعوارد می‌شود؟ اگر منظور راهکار اول باشد چطور ممکن است بدون تحصیل نظر کارشناس در ماهیت رأی صادر شود چرا که طبق ماده ۹۷ آ.آ.د.ک. ارجاع امر به کارشناس در صورتی است که انشای رأی متوقف بر تحصیل نظر کارشناس باشد. از طرف دیگر، چنانچه متقاضی کارشناسی یکی از اصحاب دعوا باشد و از پرداخت هزینه ممانعت کند در آیین دادرسی کار تکلیف آن مشخص نگردیده اما ماده ۲۵۹ ق.آ.د.م. ضمانت اجرای آن را پیش‌بینی کرده است.

ماده ۹۹ آیین‌نامه یاد شده بیان داشته «چنانچه هزینه کارشناسی توسط خواهان پرداخت شود در صورت محکومیت خواننده، مرجع رسیدگی کننده مکلف است هزینه کارشناسی را طبق تعرفه در رأی صادره علیه خواننده ملحوظ نماید» و در این باره اظهار نظر شده است از آنجا که مراجع دادرسی کار صالح به رسیدگی دعوی خسارت نمی‌باشند، ماده مذکور خلاف این اصل بوده و می‌بایست در موضع نص اجرا شود (قبادی، ۱۳۹۲: ۱۹۵). همچنین رأی وحدت رویه‌ای در خصوص خسارت تأخیر تأدیه حقوق کارگر صادر شده و رسیدگی به این خواسته را به‌طور کلی در صلاحیت دادگاه دانسته است^۱، که به چند دلیل قابل انتقاد بوده به‌نحوی که خود نوشتاری جداگانه می‌طلبید. از جمله اینکه، چه تفاوتی در ماهیت اصل دعوا (حق السعی) و خسارت تأخیر وجود دارد که اولی در صلاحیت هیأت حل و اختلاف کار باشد اما در خصوص خسارت تأخیر تأدیه ناشی از آن صلاحیت نداشته باشد! آیا این مورد اختلاف میان کارگر و کارفرما که در ماده ۱۵۷ ق.ک. پیش‌بینی شده،

۱. رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷ - ۲۹/۰۱/۱۳۹۶ هیأت عمومی دیوان عالی کشور: «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 هیأت‌های 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 هیأت‌های مورد اشاره خارج و در صلاحیت دادگاه‌های دادگستری خواهد بود. بر این اساس، به نظر اکثریت قریب به اتفاق اعضای هیأت عمومی، رأی شعبه دهم دیوان عالی کشور که دعوی مطالبه خسارت تأخیر تأدیه محکوم‌به رأی هیأت تشخیص اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی را در صلاحیت دادگاه دانسته، صحیح و قانونی است. این رأی طبق ماده ۴۷۱ قانون آیین دادرسی کیفری مصوب سال ۱۳۹۲ برای شعب دیوان عالی کشور، دادگاه‌ها و سایر مراجع اعم از قضایی و غیر آن لازم‌الاتباع است.»

نمی‌باشد؟^۱ آیا ماده مزبور صراحتی بر خروج خسارت تأخیر از صلاحیت هیأت موصوف دارد؟ اگر کارگر مزد معوقه و خسارت ناشی از تأخیر را مطالبه نماید، تکلیف چیست؟ از طرف دیگر، چنانچه به مقدمه آیین دادرسی کار توجه شود به اصول خاص این دادرسی از جمله اصل سرعت، اصل غیرتشریفاتی بودن رسیدگی، اصل رایگان بودن دادرسی و... اشاره گردیده که تعیین صلاحیت دادگاه برای رسیدگی به خسارات مذکور به صراحت مخالف اصول یاد شده می‌باشد که خود انتقادی از منظر تحلیل اقتصادی محسوب می‌شود.

۳-۱-۲. گواهی و سوگند

در آیین دادرسی کار، گواهی گواهان به‌عنوان دلیل محسوب نشده، البته با رعایت شرایط در حد اماره تلقی گردیده است. حال در جهت پاسخ به این سؤال که این اقدام معارض با قوانین مدنی و آیین دادرسی بر چه اساس و اصولی قابل توجیه است؟ اظهار نظر شده که با توجه به فلسفه و جایگاه ایجاد مراجع تخصصی غیردادگستری که رسیدگی به امور تخصصی و فنی است و با توجه به اینکه دعوی در صلاحیت مراجع رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما می‌بایست عاری از تشریفات خاص قضایی، حل و فصل شوند پذیرش ادله‌ای مانند گواهی و سوگند خلاف اصول مزبور می‌باشد (قبادی، ۱۳۹۲: ۱۹۶)؛ اما قابل ذکر است که همین ایراد نیز در رسیدگی به اقرار و سند وجود دارد. از طرف دیگر، آیین دادرسی کار به‌موجب آیین‌نامه تصویب گردیده است و از این رو مفاد آیین‌نامه مطابق اصل ۱۳۸ قانون اساسی، نباید با متن و روح قوانین^۲ مخالف باشد و به طریق اولی با اصول و احکام مذهب رسمی کشور یا قانون اساسی (اصل ۷۲ همان قانون). همچنین در عمل مشاهده می‌شود بیشتر اختلافات، ناشی از شفاهی بودن قرارداد کار بوده و در این راستا معمولاً کارگر متضرر می‌گردد و می‌دانیم که مبنای مقررات کار و برخی اصول دادرسی کار در جهت حمایت از طبقه کارگر می‌باشد و آیا رواست که از سویی نظر به دادرسی سریع، عاری از تشریفات و رایگان کار بدهیم اما از آن سوی، پذیرش گواهی را به‌عنوان دلیل اثبات نپذیریم؟ آیا این موضوع با قاعده دادرسی عادلانه

۱. همانگونه که برخی از استادان بیان داشته‌اند: «مفاد ماده ۱۵۷ را، با چشم‌پوشی از پاره‌ای نارسایی‌ها، باید بر اختلاف‌هایی حمل کرد که فردی و بیشتر منطبق بر دعاوی حقوقی-قضایی است»: (عراقی، ۲/۱۳۹۵: ۳۹۴).

۲. میان نویسندگان در رابطه با مفهوم روح قانون اختلاف بسیار است و برای مطالعه بیشتر در این خصوص بنگرید به: (مهرپور و صفری، ۱۳۹۷: ۲۰۷-۲۰۶)؛ اما صرف نظر از این اختلاف‌ها، آنچه که به عنوان روح قانون کار مدنظر نویسندگان قرار گرفته است حمایت از طبقه کارگر می‌باشد.

که در مقدمه آیین دادرسی کار به صراحت ذکر شده است هماهنگ می‌باشد؟^۱ در عمل هم تا آنجا که نگارندگان آگاهی دارند و با تحقیقی که از برخی مراجع حل اختلاف کار و وکلای دادگستری فعال در این حوزه به عمل آمد این مراجع تنها بر اساس گواهی گواهان رأی صادر نمی‌نمایند و در واقع گواهی را به عنوان دلیل در معنای خاص قابل استناد نمی‌دانند اما از آن در حد اماره، بهره لازم را در اصدار رأی می‌برند.

بدین‌سان، کنار گذاشتن شهادت به عنوان ادله اثبات دعوا و در حد اماره تلقی کردن آن، موافق با موازین قانونی نیست و همین ایراد نیز بر عدم پیش‌بینی سوگند نیز وارد است؛ چه مراجع حل اختلاف کار (با تحقیق و بررسی مختصری که به عمل آمد)، هیچ توجهی به سوگند ننموده و برای آن ارزشی حتی در حد اماره هم قائل نیستند. آن‌گونه که برخی از شعب رسیدگی‌کننده در این راستا بیان داشته‌اند پیش‌بینی نشدن سوگند در آیین‌نامه و به تبع این، نپذیرفتن آن به عنوان دلیل در اختلاف‌های کار از یک سو منطقی است چه اتیان سوگند نیازمند تشریفات خاص می‌باشد و حجم زیاد پرونده‌های مطروح در این مراجع مانع از اجرای آن تشریفات می‌گردد و برخی دیگر نیز اظهار داشته‌اند چون مراجع حل اختلاف کار جزو مراجع قضایی به‌شمار نمی‌آیند بلکه مراجعی اداری محسوب می‌شوند و این مراجع هم تنها بر اساس اسناد و مدارک کتبی که قبلاً در زمان اشتغال ایجاد شده است می‌توانند رأی صادر کنند، از این رو شهادت شهود و سوگند نمی‌تواند دلیل بر اثبات ادعا و مبنای اصدار رأی باشد. اما بعضی دیگر از آن شعب، این موضوع را غیرقانونی و غیرمنطقی می‌دانند بدین بیان که حجم بالای پرونده‌ها نباید مانعی در پذیرش سوگند باشد. چه این ایراد می‌تواند در فرض اقرار و دیگر ادله هم مطرح شود و از طرفی، رسیدگی این مراجع را اداری صرف نمی‌دانند چرا که اختلاف‌های پیش‌آمده در بیشتر موارد واجد جنبه حقوقی و قضایی می‌باشد. بدین‌سان، به نظر می‌رسد که محروم کردن کارگران از حق قانونی که در قوانین موضوعه به عنوان دلیل اثبات بدان تصریح شده است، افزون بر اینکه در تعارض با قانون اساسی می‌باشد با روح قانون کار و واقعیت‌های موجود نیز هماهنگ نباشد چه کارگری که بعضاً به سبب وضعیت بد اقتصادی و یا ناآگاهی، برای کسب درآمد و امرار معاش شرایط کار را می‌پذیرد و حتی در عمل مشاهده شده که سفته‌ای سفیدامضا هم از آن‌ها گرفته می‌شود بدون اینکه حتی نسخه‌ای از قرارداد به آن‌ها داده شود

۱. برخی از نویسندگان جهت نیل به کشف حقیقت و تحقق عدالت، به لحاظ طریقت ادله و حصری نبودن آن نظر به نظام ادله آزاد دارند (مختاری، ۱۳۹۷: ۱۶۷)؛ اما این در حالی است که آیین‌نامه مورد بحث - صرف نظر از ماهیت دادرسی کار - با متن قانون اساسی و روح قانون کار مغایرت دارد.

و یا اینکه اصلاً قراردادی در این زمینه مکتوب نمی‌شود نپذیرفتن سوگند نیز به نوبه خود سبب تضییع حقوق این قشر خواهد شد.

۲-۲. ادله اثبات در حقوق خارجی

در حقوق ایتالیا گفته شده که قرارداد کار یک قرارداد مدنی است و دلایل اثبات همان ادله‌ای می‌باشد که در قانون مدنی آمده است؛ اما با توجه به دشواری مراحل اثبات، مکتوب نمودن قرارداد از این حیث حائز اهمیت می‌باشد (Bold et al, 1965: 363). در قانون قرارداد کار بلژیک علاوه بر سند، در ماده ۱۲ آن، شهادت شهود نیز به عنوان ادله اثبات معرفی شده و برخلاف آیین دادرسی کار ایران، دارای توان اثباتی در حد اماره نمی‌باشد.

در حقوق هلند نیز قرارداد کار تابع شکل و فرم خاصی نبوده اما در برخی موارد تنظیم قرارداد کتبی ضروری است. در این کشور تا قرن ۱۹، از همه دلایل در دعوی میان کارگر و کارفرما استفاده می‌شد تا اینکه سوگند مورد انتقاد واقع شد و این نارضایتی و انتقادات سبب شد تا در قانون مصوب سال ۱۹۰۷ این دلیل اثبات با نسخ مواجه شود اما سایر ادله از جمله شهادت برخلاف حقوق ما دارای ارزش اثباتی مطلق می‌باشد ولی در عین حال شهادت برخی افراد به نفع برخی دیگر با محدودیت رو به‌رو است (Bold et al, 1965: 648).

حقوق فرانسه، به سمت آزادی کامل تمامی ادله اثبات رفته است (Camerlynck, 1968: 167)؛ چرا که قانون کار این کشور عملاً مقررات خاصی در رابطه با ادله اثبات در قراردادهای کار ندارد. بنابراین تمامی ادله اثبات پیش‌بینی شده در قانون مدنی می‌تواند در دادرسی کار مورد استفاده قرار گیرد (Godard, 1973: 155) و بدین جهت به لحاظ نابرابری طرفین در این قرارداد، استفاده از تمامی روش‌های اثبات می‌تواند این نابرابری را در مرحله اثبات جبران نماید. شایان ذکر است که این آزادی طرفین در استناد به ادله به صورت مطلق نیست بلکه باید سایر اصول و مقررات قانونی در این راستا مثل حفظ حریم خصوصی رعایت گردد (Tekely, 2002: 9). گفته شده که در ۹۰ درصد اختلافات حاصل میان طرفین قرارداد کار کتبی وجود ندارد و این مشکل معمولاً از آنجا ناشی می‌گردد که شواهد و مدارک دال بر اثبات این رابطه در کارگاه یا شرکت نگهداری شده که تحت سلطه و اختیار کارفرما می‌باشد و در مواردی هم دسترسی به آن‌ها وجود ندارد؛ بنابراین عدم تعادل در دادرسی نیز

۱. برگرفته از سایت ذیل:

<http://www.glose.org/mem010-htm.htm>. 21/02/2019.

قابل مشاهده است و از این رو برخی معتقدند که استفاده از شواهد الکترونیکی می‌تواند یک ابزار قانونی در خدمت تعادل دوباره روابط قراردادی باشد (Ternynck, 2014: 16). این ادله عبارتند از:

۲-۲-۱. سند^۱

از آنجا که این روش اثبات قبل از هرگونه اختلاف یا دادرسی توسط طرفین تنظیم می‌گردد و همچنین به دلیل ماهیت خاص آن یک ابزار معتبر و قابل اعتماد برای اثبات محسوب می‌شود. اسناد مختلفی که می‌توانند در یک اختلاف کار تولید شوند همه آن‌ها تأثیر قابل مشاهده و مشابهی در دادرسی ندارند (Tekely, 2002: 12). به‌عنوان مثال، قرارداد کار، اسناد پرداخت، اسناد خروج، نامه کارفرما به مؤسسه کارمایی جهت فرستادن کارگر، ثبت‌نام کارگر در این مؤسسه و... همه این‌ها اسناد مختلف در احراز رابطه کار هستند اما نقش آن‌ها در دادرسی و اثبات یکسان نمی‌باشد. همچنین بیان شده که با وجود آزادی طرفین در استناد به ادله اثبات، کارفرما تحت دستورالعمل اجرایی اول ژوئیه ۱۹۹۳^۲، ملزم است که عناصر اساسی روابط کاری را به طور شفاهی به کارمند اطلاع دهد و سند ضبط این عناصر نباید بیش از دو ماه پس از استخدام به کارکنان ارسال شود، اما اعتبار قرارداد کاری به هیچ وجه بدان وابسته نیست.

۲-۲-۲. اماره^۳ و شهادت^۴

امارات نیز در حقوق فرانسه به دو دسته «اماره قانونی^۵» و «اماره واقعی^۶» تقسیم‌بندی می‌گردد. گفته شده است آنچه که می‌تواند به عنوان ادله اثبات در نظر گرفته شود امارات واقعی هستند؛ چرا که به معنای قانع کردن قاضی است و از سوی دیگر، با اماره قانونی جای مدعی و منکر عوض می‌شود و بار اثبات بر عهده طرف مقابل قرار می‌گیرد (Tekely, 2002: 17). همچنین، شهادت شهود به عنوان یکی از ادله اثبات احصاء گردیده و بدین‌سان، با توجه به آزادی طرفین در استناد به ادله در راستای اثبات قرارداد کار، دلیل مزبور دارای توان اثباتی در حد سند می‌باشد (Wolmark, 2014: 282)؛ و بسان حقوق ما با تنزل درجه اثباتی در دادرسی کار مواجه نشده است. در رابطه شهادت یک

1. L'écrit
2. Directive applicable depuis le 1er juillet 1993
3. Présomption
4. Témoignage
5. Présomption legal
6. présomption de fait

کارگر به نفع کارگر دیگر یا شهادت مشاور و شخصی که توسط کارمند انتخاب شده است صرفاً بدین لحاظ که می‌تواند بی‌طرف نباشد رد نخواهد شد (Tekely, 2002: 28).

۳-۲-۲. اقرار^۱ و سوگند^۲

اقرار ممکن است «اقرار در دادگاه^۳» باشد یا «اقرار خارج از دادگاه^۴». این تمایز مهم است زیرا اثر و مقررات حاکم بر این دو اقرار نیز متفاوت می‌باشد. شخصی که در خارج از دادگاه و دادرسی اقرار می‌کند این اقرار می‌تواند به عنوان یک سند مورد استفاده قرار گیرد. اقرار در دادگاه به عنوان «ملکه اثبات^۵» از آن یاد شده، دارای قدرت اثباتی مطلق بوده که این خصوصیت بر طبق قانون مدنی و بر اساس قاعده اقرار هر کس بر علیه خود نافذ است، می‌باشد. یکی دیگر از موارد اثبات، سوگند بوده که در قانون مدنی این کشور بدان اشاره شده است. این دلیل اثبات ریشه در تمدن‌های باستان و مذهب دارد و اما در خصوص مبنای اثبات این دلیل تردیدهایی وارد شده است. گفته شده که به دلیل سوءاستفاده و سوءظن افراد می‌تواند این دلیل اثبات مورد استفاده نامناسب قرار گرفته و قضات را وادار به اصدار حکم بر اساس آن نموده در حالی که ممکن است واقعیت چیز دیگری باشد. اما در نهایت گفته شده که با توجه به مطلق بودن قدرت اثبات آن، می‌تواند به عنوان یک دلیل اثبات کامل در نظر گرفته شود (Tekely, 2002: 32-33). زیرا قانون کار این کشور مقررۀ خاصی در رابطه با دلایل اثبات ندارد و در قانون مدنی سوگند به عنوان یک دلیل اثباتی معرفی گردیده است.

نتیجه

در رابطه با تنظیم قرارداد کتبی و ضمانت اجرای آن در احراز و اثبات رابطه کار، با توجه به ماده ۷ قانون کار و مفهوم تبصره ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور ۱۳۹۴، به رغم ظاهر تبصره ماده ۸ قانون رفع برخی موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی مصوب ۱۳۸۷، باید گفت که تنظیم قرارداد کتبی به لحاظ عدم وجود ضمانت اجرای مؤثر در فرض تخلف طرفین از انشاء و ضبط مکتوب قرارداد، شرط تحقق رابطه مزبور نبوده بلکه تنها در مرحله اثبات مؤثر می‌باشد بی‌آنکه خدشه‌ای بر ثبوت آن وارد نماید. البته این موضوع می‌تواند سبب سوءاستفاده کارفرمایان قرار گیرد. از این رو، در راستای حمایت از طبقه کارگر و کاهش پرونده‌های مربوط به

1. L'aveu
2. Serment
3. L'aveu judiciaire
4. L'aveu extrajudiciaire
5. "La reine des preuves"

اثبات قرارداد شفاهی و با استفاده از دستورالعمل شماره ۱۴۹۷۱ معاون روابط کار وزارت کار، مکلف نمودن کارفرمایان به تنظیم قرارداد کتبی و ارسال نسخه الکترونیکی آن به واحدهای مربوطه پیشنهاد می‌گردد. از سوی دیگر در راستای همین اهداف، دائمی تلقی نمودن رابطه کار ایجاد شده در فرض عدم کتبی بودن قرارداد با توجه به وضعیت فعلی توصیه می‌شود همان‌گونه که در حقوق فرانسه در جهت حمایت از کارگر و برابری طرفین چنین مقرره‌ای وجود دارد و در قانون قرارداد کار بلژیک نیز همین ضمانت اجرا در قرارداد کار با مدت مشخص آمده است. بر همین اساس، پیش‌بینی ضمانت اجرای مؤثر (از قبیل جزای نقدی، عدم تأیید صلاحیت اشخاص در مناقصه‌ها)، مانند دستورالعمل مذکور در راستای تخلف از تنظیم کتبی قرارداد برای سایر اشخاص حقوقی و حقیقی نیز پیشنهاد می‌گردد. در حقوق فرانسه، هلند و آلمان (به جز قرارداد کار با مدت معین و کارآموزی)، قرارداد کار نیز مانند حقوق ما عقدی رضایی است و البته در جهت تأمین اهداف فوق، نویسندگان قرارداد مکتوب را ارجح دانسته‌اند. در برخی از کشورها مانند بلژیک و چین نیز برای ایجاد رابطه کارگر و کارفرمایی به وجود سند مکتوب اشاره شده اما عدم رعایت این امر، تأثیری بر ثبوت این رابطه ندارد.

آیین‌نامه آیین دادرسی کار در رابطه با ادله اثبات دارای ایرادات زیادی از جمله تکرار مواد قوانین مدنی و آیین دادرسی مدنی، پیش‌بینی موارد غیر مرتبط با این بحث، تنزل ارزش شهادت شهود به اماره و عدم پیش‌بینی سوگند در شمار این ادله می‌باشد که این موضوع علاوه بر مغایرت صریح با قوانین موضوعه، با روح حمایتی قانون کار نیز منطبق نیست چه مفاد آیین‌نامه با توجه به اصول ۸۵ و ۱۳۸ قانون اساسی نباید با اصول، احکام مذهبی، قانون اساسی، متن و روح قوانین و مقررات عمومی کشور مخالف باشد. از این رو و با توجه به اینکه در وضعیت کنونی کارفرمایان اصولاً به جهت فرار از پرداخت بیمه و سایر مزایای قانونی تمایلی به تنظیم قرارداد کتبی با کارگر ندارند پذیرفتن شهادت شهود و حتی سوگند (با رعایت شرایط و مقررات مربوط)، به ضرر کارگر خواهد بود و بدین سان، مانند حقوق فرانسه به جهت برابر نمودن طرفین در مرحله دادرسی و اثبات، به رغم نابرابری در مرحله ایجاد رابطه کار تمامی ادله اثبات (از جمله گواهی و سوگند)، وفق حقوق مدنی پیشنهاد می‌گردد.

منابع

فارسی

- امامی، سیدحسین (۱۳۶۴)، حقوق مدنی، جلد ششم، چاپ ششم، تهران: انتشارات ابوریحان.
- جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۸۳)، ترمینولوژی حقوق، چاپ سیزدهم، تهران: انتشارات گنج دانش.
- راسخ، محمد (۱۳۸۵)، «ویژگی‌های ذاتی و عرضی قانون»، مجلس و پژوهش، سال سیزدهم، شماره ۵۱.

- رستمی، ولی، آخوندی، فائزه (۱۳۹۶)، «تحلیل حقوقی طرق اجرایی دخالت دولت در روابط کار در حقوق کار ایران»، فصلنامه جستارهای حقوق عمومی، سال اول، شماره اول.
- رفیعی، احمد (۱۳۹۱)، دفتر دوم- حل اختلاف کارگر و کارفرما در پرتو اصول دادرسی منصفانه، چاپ اول، تهران: نشر میزان.
- شمس، عبدالله (۱۳۸۹)، آیین دادرسی مدنی، دوره پیشرفته، جلد سوم، چاپ شانزدهم، تهران: انتشارات دراک.
- طاهری، آزاده‌السادات (۱۳۹۷)، «بررسی تطبیقی حدود اختیارات و تکالیف بازرسان کار در حقوق ایران و استانداردهای سازمان بین‌المللی کار»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، دوره ۴۸، شماره ۱.
- طاهری، شیرین (۱۳۹۴)، قواعد حاکم بر ادله اثبات دعوا در آیین دادرسی کار و آیین دادرسی مدنی، پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد، تهران: پردیس بین‌المللی ارس دانشگاه تهران.
- عراقی، سیدعزت‌الله (۱۳۹۶)، حقوق کار، جلد اول، چاپ هجدهم، تهران: انتشارات سمت.
- عراقی، سیدعزت‌الله (۱۳۹۵)، حقوق کار، جلد دوم، چاپ چهاردهم، تهران: انتشارات سمت.
- قبادی، حسین (۱۳۹۲)، آیین دادرسی کار، چاپ اول، تهران: انتشارات جنگل.
- کاتوزیان، ناصر (۱۳۹۲)، اثبات و دلیل اثبات، جلد اول، چاپ سوم، تهران: نشر میزان.
- کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۸)، قواعد عمومی قراردادها، جلد اول، چاپ هشتم، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- کاتوزیان، ناصر (۱۳۹۵)، عقود معین، جلد اول، چاپ چهاردهم، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- مختاری، رحیم (۱۳۹۷)، «اثر حاکمیت نوع نظام ادله‌ای بر هدف دادرسی مدنی در حقوق ایران»، مجله حقوقی دادگستری، دوره ۸۲، شماره ۱۰۱.
- متین‌دفتری، احمد (۱۳۷۸)، آیین دادرسی مدنی و بازرگانی، جلد اول، چاپ اول، تهران: مجمع علمی و فرهنگی مجلد.
- مهرپور، حسین، صفری، سجاد (۱۳۹۷)، «روح قانون در حقوق ایران»، مجله حقوقی دادگستری، دوره ۸۲، شماره ۱۰۳.
- هاشمی، سیدمحمد (۱۳۹۶)، حقوق کار، چاپ اول، تهران: نشر میزان.

غیرفارسی

- Boldt. G, Camerlynck. G, Horion, P, kayser. A, Levenbach. M. G, Mengoni. L (1965), *Le contrat de travail dans le droit des pays membres de la C. E. C.*, Paris, Dalloz.
- Brochard, Jean (1960), *Contrat de travail*, Paris, Liraire Dalloz, V e.
- Camerlynck, G.H. et Lyon-Cean, Gerard (1975), *Droit du Travail*, Paris, Dalloz, ed 7e.
- Camerlynck, G.H. (1973), *Contrat de Travail*, Paris, Dalloz.
- Camerlynck, G.H. (1968), *Traite de Droit du Travail*, Contrat de travail, Paris, Dalloz.
- Chan, Jenny (2009), "MEANINGFUL PROGRESS OR ILLUSORY REFORM?", *Analyzing China's Labor Contract Law*, New Labor Forum, Vol. 18.

- Fan Cui, Ying Ge, and Fengchun Jing (2013), "The Effects of the Labor Contract Law on the Chinese Labor Market", **Journal of Empirical Legal Studies**, Volume 10, Issue 3.
- GHestin, Jacques (1972), **Droit du Travail**, Paris, Sirey, 2 e Annee, ed c.
- Godard, Odile (1973), *Le regime de la prevue en matiere d, accidents du travail*, Paris, Sirey.
- Neuprez, Vincent et Deprez, Michel (2018), **Contrat de travail: l'essentiel**, Liège, Edipro, 5^{ème}.é.
- Tekely, Magdalena (2002), *Le particularisme des modes de preuve en droit du travail*, Nancy, Glose.
- Ternynck, Élise (2014), **Le juge du Contrat de travail et la preuve électronique**, Université Lille, Hal, THÈSE pour obtenir le grade de Docteur en droit, Université Lille Nord de France.
- Wolmark, Cyril (2014), "La preuve en droit du travail - Essai de synthèse", **Le Droit Ouvrier**, AVRIL, Commission de droit social du SAF, n°789.

سایت اینترنتی

- <http://www.glose.org/mem010-htm.htm>. (last visited on 21/02/2019).
- <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/germany>. (last visited on 06/11/2018)
- www.wipo.int/wipolex/en/details.jsp?id=11635. (last visited on 28/11/2018).

