

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 خصوص نقش قرارداد مزبور، ضابطه شکلی و تشریفاتی بودن آن تردید شکل گرفته 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 می‌کند. ادله اثبات دعاوی روابط کار در آیین‌نامه آیین دادرسی کار مصوب ۱۳۹۱ پیش‌بینی گردیده و به گواهی گواهان و سوگند به‌عنوان 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، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
hbadini@ut.ac.ir

** دانشجوی دکتری حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
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 می‌کند. بدین سان، 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 معنابخشیدن به این رابطه از این حیث مهم و شایان توجه است که وفق قانون مدنی بسیاری از خدماتی که مورد معامله واقع می‌شوند، احتمال اینکه بتوان آن‌ها را در چهارچوب قرارداد کار گنجانند وجود دارد. فصل دوم قانون کار به ذکر شرایط اساسی این قرارداد پرداخته است و ماده ۷ آن در تعریف قرارداد کار مقرر می‌دارد: «... عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا غیرموقت انجام دهد.» این قرارداد جزو عقود معوض، مستمر و قائم به شخص به شمار می‌آید؛ بدین معنا که تعهدات کارگر جنبه شخصی دارد و با مرگ وی این تعهد به وراثت وی منتقل نمی‌گردد.

انقضاء 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 است و هرکدام مقررهای مخصوص دارد. نحوه تنظیم مواد مربوط به گونه‌ای است که رضایی یا تشریفاتی بودن این قرارداد را با تردید مواجه کرده 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 پیش‌آمده به مرجع قضایی یا مشابه آنچه در قانون مربوط پیش‌بینی شده است مراجعه کرده و خواستار رسیدگی شود وجود دارد. رابطه ناشی از کار هم از این امر مستثنا نیست. ادله اثبات دعوا امری مهم در احقاق حق و اجرای عدالت به شمار می‌آید، زیرا حق در صورتی می‌تواند برای دارنده آن کامل باشد که چنانچه مورد تضییع قرار گرفت، بتوان، با اثبات آن، طرف مقابل را به شناسایی آن ملزم کرد. این ادله در قوانین مدنی و آیین دادرسی مدنی پیش‌بینی شده است اما در روابط کار با توجه به آیین‌نامه آیین دادرسی کار، مصوب ۱۳۹۱، تنها به سه مورد (اقرار، سند و اماره) اشاره گردیده و گواهی گواهان و سوگند را در شمار دلیل به معنای خاص نیاورده است. بنابراین جای 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 نیست، بلکه تنها در مرحله اثبات مؤثر می‌باشد. همچنین نظر به اینکه مفاد آیین‌نامه، 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 ۷۲ قانون اساسی)، از این رو پذیرش تمامی ادله اثبات (از جمله گواهی و سوگند) وفق حقوق مدنی پیشنهاد می‌گردد. بدین‌سان، 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 به‌ویژه 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، یک‌سری شروط شکلی و اساسی برای انعقاد قرارداد مزبور لازم است.^۲ شروط اساسی همان شرایط عمومی صحت معاملات است که در قانون مدنی این کشور پیش‌بینی شده و یگانه شرط اختصاصی (شکلی) این قرارداد مکتوب بودن آن است که تشریفات بودن این قرارداد در حقوق این کشور را به ذهن تداعی می‌کند (Neuprez et Deprez, 2018: 18). اما منظور از تشریفات 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، چراکه عدم تنظیم قرارداد کتبی در قراردادهای کار با مدت مشخص را به‌عنوان کار با مدت دائمی تلقی کرده است.

1. Belgian Labor Contract Law.

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

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 نمود که گام مهمی در جهت ثبات و امنیت حقوق کارگران برداشته است. 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 به صورت کتبی منعقد گردد. اما در ادامه بیان کرده است که 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 به‌کارگیری وی تنظیم نماید و میزان دستمزد نیز روشن نباشد، در این صورت دستمزد باید مطابق نرخ تعیین شده در «قراردادهای جمعی»^۳ تعیین گردد. در ماده ۱۷ قانون یادشده 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 است که کارفرما متعهد است ضوابط و شرایط قرارداد را مکتوب نماید و یک نسخه امضاشده آن را در اختیار کارگر قرار دهد؛ اما در «قراردادهای کارآموزی»^۴ و «قراردادهای با مدت مشخص»^۵ نیز قانون به صراحت به کتبی بودن آن‌ها اشاره کرده 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 شرایط مندرج در ماده ۱۱۰۸ قانون مدنی این کشور است که در ماده ۱-۱۱۲۲۱ قانون کار اشاره شده است. شرایط قرارداد کار را به اساسی و شکلی تقسیم‌بندی کرده‌اند و در بحث شرایط ماهوی اهلیت، توافق و دیگر شروط اساسی را بررسی کرده (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

1. Labor Law 1994

2. Labor Contract Law

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).

می‌باشد (Camerlynck et Lyon, 1975: 183). به عبارتی، این قرارداد از عقود رضایی است که در این راستا به ماده ۱۱۳۴ قانون مدنی نیز استناد شده است (Camerlynck, 1968: 47).

در حقوق ایران، ماده ۷ قانون کار در این راستا دارای دو تبصره است؛ بدین صورت که قرارداد مزبور را اعم از شفاهی و کتبی دانسته است. این قرارداد بی‌نیاز از شرایط اساسی صحت معاملات (ماده ۱۹۰ قانون مدنی) نیست و برخلاف سایر قراردادها دارای سه 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 به صورت کتبی و در فرم مخصوص که توسط وزارت کار و امور اجتماعی در چهارچوب 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 خصوص قراردادهای موقت بیش از ۳۰ روز می‌باشد. قانون مزبور موقتی بوده و به صورت آزمایشی برای مدت ۵ سال تصویب 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 قانون کار 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 چهارچوب 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 سؤال‌ها 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 به صورت کتبی باشد اما در فرم مخصوص پیش‌بینی شده تنظیم نگردیده باشد، تکلیف چیست. آیا 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 ضمانت اجرا پاسخ داده شود.

۱-۲. ضمانت‌اجرای عدم رعایت شرایط تنظیم قرارداد

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

۱-۲-۱. ضمانت اجرای شرایط ماهوی

در حقوق مدنی ضمانت اجرای شرایط اساسی قرارداد، حسب مورد، بطلان یا عدم نفوذ است. ماده ۹ قانون کار، ضمن بیان اصل صحت در قراردادهای کار، ضمانت اجرای 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 باشد یا موضوع آن غیرقانونی یا نامشروع باشد، مانند حقوق مدنی، قرارداد باطل است. اما در این قانون ماده‌ای که به صراحت ضمانت اجرای عدم نفوذ را برای قرارداد کار پیش‌بینی کرده باشد دیده نمی‌شود (نک: عراقی، ۱/۱۳۹۶: ۲۲۱). در حقوق فرانسه ضمانت اجرای 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. ضمانت اجرای 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 است که ثبوت به وجود هر چیز در واقع و نفس الامر صرف نظر از علم و جهل انسان اشاره دارد اما اثبات مربوط به مرحله علم انسان به چیزی است (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۳: ۱۸۷؛ امامی، ۶/۱۳۶۴: ۶؛ متین‌دفتری، ۱/۱۳۷۸: ۳۴۸). بدین سان، حق دارای دو مرحله ثبوت و اثبات است. مرحله ثبوت ناظر به وجود واقعی حق است اما مرحله اثبات مربوط به علم و آگاهی ما نسبت به وجود آن حق و به عبارت دیگر ناظر به آشکار و احرازکردن وجود حق در مرحله دادرسی می‌باشد.

در قانون چین، همان گونه که ذکر شد، ایجاد رابطه کار را مستلزم تنظیم «قرارداد کتبی»^۱ دانسته است و در صورت عدم انعقاد کتبی این قرارداد در زمان ایجاد رابطه، کارفرما را ملزم به تنظیم کردن کتبی قرارداد ظرف یک ماه کرده است. اما به رغم این صراحت، هیچ ضمانت‌اجرایی در راستای تنظیم نکردن قرارداد کتبی مقرر نگردیده است و صرفاً تکلیفی برای کارفرما بیان شده است. گفته شد که در حقوق فرانسه قرارداد کار فاقد هرگونه شکل و فرم بوده (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، به رغم عدم تنظیم قرارداد کتبی

1. written labor contract

میان کارگر و کارفرما، رابطه کار میان آن‌ها بر فرض دائمی بودن ایجاد می‌گردد^۱ و بدین‌گونه تنظیم قرارداد کار تنها در مرحله اثبات خود را نشان می‌دهد.

در حقوق ما در این راستا چندین قانون تصویب شده است که هرکدام از آن‌ها مقررۀ مختلفی را پیش‌بینی نموده است. گفته شد که ماده ۷ قانون کار قرارداد کار را اعم از کتبی و شفاهی دانسته است؛ اما قانون رفع برخی موانع تولید قراردادهای بیش از ۳۰ روز را مستلزم تنظیم قرارداد کتبی اعلام کرد 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 این‌رو قانون‌گذار، برخلاف قانون موقتی رفع برخی موانع تولید، در قانون سال ۱۳۹۴ به همان اصل مندرج در ماده ۷ قانون کار بازگشت کرد و از سوی دیگر هیچ ضمانت‌اجرای مؤثری را، اعم از حقوقی یا جزایی، در صورت تخلف از مفاد تبصره قانون ۱۳۹۴ پیش‌بینی نکرده است. بدین‌سان، ضمانت‌اجرای عدم تنظیم قرارداد کتبی تنها از حیث اثبات مؤثر است و ملازمه با عدم ایجاد رابطه کارگر و کارفرمایی ندارد. در عمل نیز بسیاری از پرونده‌های مطروح در هیئت‌های حل 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 قانون کار، چنانچه قرارداد کار به صورت کتبی باشد، باید 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 عمل مشاهده می‌شود کارگری که به شدت جهت تأمین مایحتاج خود نیازمند کار است معمولاً بدون مطالعه اوراق تهیه‌شده از سوی کارفرما آن‌ها را امضا 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، چراکه دست‌کم اثبات این موارد در عمل با دشواری و مشکلات زیادی روبه‌روست. بدین‌سان، شایسته بود قانون‌گذار ضمانت‌اجرایی در این راستا پیش‌بینی می‌کرد

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

۲. در این باره اظهار نظر شده است 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، ۱۳۹۵: ۹۴) و بدین‌سان تنظیم قرارداد رسمی مطابق این تعبیر دارای جنبه ثبوتی است.

تا، در صورت تخلف از آن، راه سوء استفاده بسته می ماند؛ چه می دانیم 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 به کار گرفته شود.

۲. ادله اثبات دعوا در روابط کار

نظر به طبیعت ویژه اختلاف های میان کارگر و کارفرما، مراجع خاصی در قانون کار برای این منظور پیش بینی گردیده است. ویژگی های خاص این اختلاف موجب تأثیر در شیوه رسیدگی و ماهیت مرجع رسیدگی کننده می گردد. در این رابطه، اختلاف های پیش آمده در بیشتر موارد جنبه فردی دارد که اقدام به دادخواهی نیز در خیلی از موارد از جانب کارگر صورت می گیرد و گاه به گونه ای است که اختلاف جنبه دعوی حقوقی و قضایی ندارد؛ یعنی بدان شکل نیست که بندی از قرارداد یا مقرره ای از قانون نادیده گرفته شده باشد بلکه اختلاف از یک سو جمعی است و از طرف دیگر ناشی از تعارض منافع است (عراقی، ۲/۱۳۹۵: ۳۶۲). ماده ۱۵۷ قانون کار رسیدگی به «هرگونه اختلاف فردی میان کارگر و کارفرما» را قابل رسیدگی در مراجع حل اختلاف کار دانسته است و از «سازش» به عنوان نخستین مرحله حل اختلاف نام می برد، بدون اینکه سازوکار مشخصی را در این راستا تعیین کرده باشد. بدین سان برخی از نویسندگان وفق مواد ۱۳۹، ۱۴۲ و ۱۴۳ قانون کار حل اختلاف های جمعی کار را دارای چهار مرحله دانسته اند^۱ و بعضی دیگر نیز به موجب ماده ۱۵۷ قانون کار مراجع دادرسی کار را صالح به رسیدگی به دعوی جمعی ندانسته اند اما با توجه به مقررات فصل هفتم قانون مزبور از جمله تبصره ۱ ماده ۱۳۹ و مواد مذکور و همچنین ماده ۲ آیین نامه آیین دادرسی کار^۲ رسیدگی به این نوع اختلاف ها را در صورت حل و فصل نشدن از طریق سازش (شیوه غیر قضایی) قابل رسیدگی در مراجع دادرسی کار (شیوه قضایی) دانسته است (قبادی، ۱۳۹۲: ۸۶-۸۵). اما برخی از استادان از مفهوم ماده ۱۴۲ قانون کار چنین برداشت کرده اند که اختلاف مدنظر مقنن در اینجا موردی از اختلاف جمعی (اعتصاب همراه با حضور کارگران در کارگاه و نیز اعتصاب به صورت

۱. مراحل مزبور عبارتند از: ۱. مذاکره مستقیم تشکل کارگری و کارفرمایی؛ ۲. میانجی گری کارشناس پیمان های 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 (هیئت های تشخیص و حل اختلاف) و ارائه نظر و پیشنهاد؛ ۴. تصمیم گیری از سوی مراجع و مقام های اداری و سیاسی (وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و هیئت وزیران) (رفیعی، ۱۳۹۱: ۴۹-۴۸).
۲. این ماده مقرر می دارد: «رسیدگی و اتخاذ تصمیم در خصوص دعوی 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 آیین نامه در مراجع حل اختلاف کار انجام می شود.»

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 باید از راه مذاکره و راه‌حل‌های منصفانه درصدد خروج از این بن‌بست کوشید اما به‌رغم این مهم تبصره ماده ۱۴۲ را به‌عنوان مانعی در جهت قطعیت این برداشت دانسته‌اند (عراقی، ۲/۱۳۹۵: ۳۶۲). چه از متن این تبصره چنین برمی‌آید که هدف قانون‌گذار تعیین تکلیف مواردی بوده است که اختلاف درباره یک پیمان دسته‌جمعی ممکن است به‌صورت اختلاف حقوقی و قضایی درآید. بدین‌سان، چه در اختلاف فردی و چه در اختلاف‌های جمعی^۱، 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 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 کوتاه‌آمدن در برخی زمینه‌ها و شرایط به سازش برسند.^۲ اما چنانچه اختلاف از این 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 است منوط به احراز این رابطه توسط مرجع رسیدگی است و اثبات وجود آن با کارگر است.^۳ 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 است که در مقدمه آیین‌نامه آیین دادرسی کار به اصول خاص این دادرسی اشاره شده است. مبرهن است که ادله اثبات دعوا امری مهم و تعیین‌کننده در احراز و احقاق حق به شمار

۱. 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.

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

۳. ماده ۸۷ آیین‌نامه آیین دادرسی کار

می‌آید، تا آنجا که برخی از نویسندگان فرانسوی بیان داشته‌اند: «آنچه قابل اثبات نیست وجود ندارد»^۱ (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). به همین علت در حقوق فرانسه به ادله حقوق مدنی روی 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 قانون مدنی دلایل اثبات دعوی را برشمرده است 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 آیین‌نامه آیین دادرسی کار ادله اثبات دعوا را به ترتیب شامل اقرار، اسناد و امارات دانسته است و شهادت شهود را با رعایت شرایط در حد اماره تلقی کرده است. آیین‌نامه مزبور به تکرار مطالب مندرج در قوانین مدنی و آیین دادرسی مدنی پرداخته است و در بیشتر مواد 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) لازم است 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.

۲-۱-۱. اقرار و اسناد

مواد ۸۲، ۸۳ و ۸۴ آیین‌نامه آیین دادرسی کار به تعریف و آثار اقرار پرداخته است که از مواد ۲۰۲ قانون آیین دادرسی مدنی و ۱۲۷۸ قانون مدنی اقتباس گردیده است؛ بدین صورت که چنانچه

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

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 است راجع به اثر اقرار وکیل در حق موکل خود می‌باشد که با توجه به عام‌بودن مقررات مندرج در قانون آیین دادرسی مدنی مفاد ماده ۲۰۵ این قانون در اینجا نیز معجری است. هرچند اقرار کارفرما طبق ماده ۸۲ آیین‌نامه آیین دادرسی کار مهم‌ترین دلیل بر وجود رابطه کارگر و کارفرمایی است، اما بدین لحاظ که ممکن است، در برخی موارد، کارگر و کارفرما بر وجود این رابطه طی چندین سال تبانی کرده باشند و اثر این اقرار نیز متعهدکردن سازمان تأمین اجتماعی است. در این موارد، مراجع رسیدگی‌کننده 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 است و مواد ۸۵ و ۸۶ شرایط سند را ذکر کرده است 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 قانون آیین دادرسی مدنی ذیل بحث پیوست‌های دادخواست پیش‌بینی گردیده است 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 دانسته‌اند (قبادی، ۱۳۹۲: ۱۹۹). ماده مزبور ناظر به مطرح‌بودن 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 سفیدامضایی می‌باشد که کارگر مدعی است آن را به‌صورت سفید و قبل از تکمیل امضا کرده است و سپس مندرجات آن توسط کارفرما کامل گردیده است. در حقوق مدنی امضای سند به معنای اعلام رضای امضاکننده به مفاد آن است و این فرض را به وجود می‌آورد که به آنچه رضایت داده آگاه بوده است و نمی‌تواند 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: ۴۱۰-۴۱۱). در خصوص دادرسی کار برخی بر این عقیده هستند که اسناد سفیدامضا در این دادرسی معتبرند و صرف سفیدامضا بودن موجب بی‌اعتباری آن نمی‌شود (قبادی، ۱۳۹۲: ۱۹۰)؛ اما شایان ذکر است که معاون روابط کار وزارت کار پذیرش اسناد سفیدامضا را به‌عنوان 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 است که چنانچه شرکت‌های پیمانکاری ارائه‌دهنده خدمات به دستگاه‌های اجرایی و شرکت‌های دولتی موضوع دستورالعمل شماره ۱۴۹۷۱ مورخ ۱۳۸۸/۲/۱۹ به اخذ هرگونه تسویه حساب سفیدامضا یا انعقاد قرارداد به صورت سفیدامضا با کارگران اقدام نمایند، صلاحیت کاری آنان لغو می‌شود و در مناقصات مربوط به دوره‌های بعد نسبت به شرکت مزبور تأیید صورت نخواهد گرفت؛ بدین سان، شرکت‌های مزبور مکلفند قراردادهای کار را با کارگران به صورت کتبی تهیه کرده و نسخه‌ای از آن را به انضمام فایل الکترونیکی مربوط، به اداره کار محل، ارسال نمایند. پیش‌بینی و عمل به چنین مقرراتی درخور تحسین است و عملاً راه سوءاستفاده کارفرمایان از کارگرانی که فقط به دنبال کار هستند و بدون اینکه نسخه‌ای از قرارداد را در دست داشته باشند یا حتی آن قرارداد را قبل از مطالعه کامل امضا کنند کاهش می‌دهد. از این رو، تسری این ضمانت اجرا به سایر اشخاص جهت تنظیم قرارداد کتبی در راستای حمایت از طبقه کارگر و کاهش پرونده‌های 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 نموده‌اند که این راهکار نیز در عمل سوءاستفاده کارفرمایان از خدمات کارگر را کاهش می‌دهد.

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

۲-۱-۲. اماره

ماده ۸۸ آیین‌نامه آیین دادرسی کار اماره را تعریف کرده است که این نیز اقتباسی از ماده ۱۳۲۱ قانون مدنی می‌باشد. در ماده ۸۸ آیین‌نامه آیین دادرسی کار در تعریف اماره به هر دو نوع اماره اشاره کرده است، اما دو مثالی که در قسمت اخیر آن آمده است تنها امارات قضایی را دربرمی‌گیرد. در ماده مزبور به تحقیق محلی و کارشناسی اشاره شده است که این مصادیق حصری نیستند و تمثیلی

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 متناسب به کارگر ارائه می‌کند که وی مزد و حقوق خود را دریافت کرده ارائه اسناد مثبته پرداخت این مزد و حقوق الزامی است...»

است. ماده ۸۹ آیین‌نامه موصوف^۱، اقتباسی از ماده ۲۴۸ قانون آیین دادرسی مدنی درخصوص قرار معاینه محل است. ماده ۲۴۹ قانون آیین دادرسی مدنی درخصوص تحقیق محلی مقرر کرده است: «در صورتی که طرفین دعوا یا یکی از آنان به اطلاعات اهل محل استناد نمایند... دادگاه قرار تحقیق محلی صادر می‌کند.» طبق ظاهر این ماده، دادگاه نمی‌تواند رأساً اقدام به صدور قرار مزبور کند، زیرا به‌صراحت به صدور آن در نتیجه درخواست اصحاب دعوا اشاره شده است. برخی از استادان به استناد ماده ۱۹۹ و ۲۵۶ همان قانون معتقدند که دادگاه می‌تواند رأساً قرار مزبور را صادر کند (شمس، ۳/۱۳۸۹: ۳۴۶-۳۴۷)، اما یکی دیگر از استادان مخالف این نظرند (کاتوزیان، ۱/۱۳۹۲: ۱۰۵-۱۰۴)؛ ولی در عمل دادگاه‌ها رأساً قرار تحقیق محلی را صادر می‌کنند. در آیین‌نامه، این نقص به‌درستی مرتفع گردیده است و به‌صراحت به صدور این قرار رأساً توسط دادگاه یا در نتیجه درخواست اصحاب دعوا اشاره گردیده است. در این راستا، گفتنی است دخالت دولت به‌منظور 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 تعیین‌کننده می‌باشد 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 قانون مزبور مقررات مفصل‌تری 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... به‌جای 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 است 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 آیین‌نامه آیین دادرسی کار مقرر داشته است: «مرجع رسیدگی‌کننده می‌تواند با توجه به ماهیت پرونده و سایر اوضاع و احوال انجام تحقیق را به بازرس کار... محول نماید.» بدین‌سان، بازرسان کار با بازرسی کردن از کارگاه‌های مشمول قانون کار می‌توانند، علاوه بر بررسی اسناد و مدارک، اظهارات سایر اشخاص و کارکنان یا کارگران مشغول به کار را به‌صورت محرمانه و پنهان از دیدگان کارفرما در گزارش خود منعکس کنند

۱. «مرجع رسیدگی‌کننده می‌تواند به تشخیص خود یا به درخواست هر یک از طرفین دعوا قرار تحقیق محلی صادر کند.»

(طاهری، ۱۳۹۷: ۳۳۲) و در جهت احقاق حقوق کارگر گام مهمی بردارند. موضوع دیگری که در آیین‌نامه مشخص شده است اما به‌صراحت در قانون آیین دادرسی مدنی از آن سخن به میان نیامده است راجع به تعیین موضوع قرار مذکور جهت اجرای آن است. اجرای چنین قراری مستلزم تعیین دقیق موضوع آن می‌باشد، کما اینکه این مهم در ماده ۲۴۸ قانون آیین دادرسی مدنی درخصوص قرار معاینه محل پیش‌بینی شده است.

در ماده ۹۷ آیین‌نامه آیین دادرسی کار، ارجاع امر به کارشناسی را در صورتی مقرر کرده است که اتخاذ تصمیم منوط به تحصیل نظر کارشناسی باشد اما ظاهر ماده ۲۵۷ قانون آیین دادرسی مدنی ارجاع امر به کارشناسی را در اختیار دادگاه قرار داده است و رویه قضایی نیز به همین «اختیار» تمایل دارد. ولی گفته شده است که اختیار ناظر به تشخیص دارابودن یا نبودن جنبه فنی و تخصصی موضوع است و چنانچه این جنبه احراز گردد، لازم است امر به کارشناسی ارجاع شود (شمس، ۳/۱۳۸۹: ۳۰۹-۳۱۰). ماده ۹۸ آیین‌نامه آیین دادرسی کار مقرر داشته است که چنانچه ارجاع امر به کارشناسی به نظر دادگاه باشد، پرداخت هزینه به‌عهده خواهان است. اما ماده ۲۵۹ قانون آیین دادرسی مدنی، در این فرض، پرداخت هزینه را در صورتی بر عهده خواهان قرار داده است 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 بود که مقنن رویه قانون آیین دادرسی مدنی را در پیش می‌گرفت و از سوی دیگر قسمت اخیر ماده ۹۸ مقرر داشت که چنانچه هزینه کارشناسی پرداخت نشود، مرجع رسیدگی «بدون توجه به نتایجی 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 مرجع رسیدگی 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، چراکه طبق ماده ۹۷ آیین‌نامه آیین دادرسی کار 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 است اما ماده ۲۵۹ قانون آیین دادرسی مدنی ضمانت اجرای آن را پیش‌بینی کرده است.

ماده ۹۹ آیین‌نامه یادشده بیان داشته است: «چنانچه هزینه کارشناسی توسط خواهان پرداخت شود، در صورت محکومیت خوانده، مرجع رسیدگی‌کننده مکلف است هزینه کارشناسی را طبق تعرفه در رأی صادره علیه خوانده ملحوظ نماید» و در این باره اظهار نظر شده است که از آنجا که

مراجع دادرسی کار صالح به رسیدگی دعوی خسارت نمی‌باشند، ماده مذکور خلاف این اصل بوده و باید در موضع نص اجرا شود (قبادی، ۱۳۹۲: ۱۹۵). همچنین رأی وحدت رویه‌ای در خصوص خسارت تأخیر تأدیه حقوق کارگر صادر شده است و رسیدگی به این خواسته را به‌طور کلی در صلاحیت دادگاه دانسته است^۱ که به چند دلیل قابل انتقاد است، به‌نحوی که خود نوشتاری جداگانه می‌طلبد؛ از جمله اینکه چه تفاوتی در ماهیت اصل دعوا (حق‌السعی) و خسارت تأخیر وجود دارد که اولی در صلاحیت هیئت 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 قانون کار پیش‌بینی شده است، نمی‌باشد؟^۲ آیا ماده مزبور صراحتی بر خروج خسارت تأخیر از صلاحیت هیئت 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 است که تعیین صلاحیت دادگاه برای رسیدگی به خسارات مذکور به‌صراحت مخالف اصول یادشده 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 است، 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 است که با توجه به

۱. رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷ مورخ ۱۳۹۶/۰۱/۲۹ هیئت 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 هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف قرار داده شده است، بنابراین، چنانچه دعوی دیگری غیر از آنچه 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 قریب‌به‌اتفاق اعضای هیئت عمومی، رأی شعبه دهم دیوان عالی کشور که دعوی مطالبه خسارت تأخیر تأدیه محکوم‌به رأی هیئت 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.»

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

فلسفه و جایگاه ایجاد مراجع تخصصی غیردادگستری که رسیدگی به امور تخصصی و فنی است و با توجه به اینکه دعاوی در صلاحیت مراجع رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما باید عاری از تشریفات خاص قضایی حل و فصل شوند پذیرش ادله‌ای مانند گواهی و سوگند خلاف اصول مزبور می‌باشد (قبادی، ۱۳۹۲: ۱۹۶)؛ اما شایان ذکر است که همین ایراد نیز در رسیدگی به اقرار و سند وجود دارد. از طرف دیگر، آیین دادرسی کار به موجب آیین‌نامه تصویب گردیده است و از این رو مفاد آیین‌نامه مطابق اصل ۱۳۸ قانون اساسی نباید با متن و روح قوانین^۱ مخالف باشد و به طریق اولی با اصول و احکام مذهب رسمی کشور یا قانون اساسی (اصل ۷۳ همان قانون). همچنین در عمل مشاهده می‌شود که بیشتر اختلافات، ناشی از شفاهی بودن قرارداد کار است 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 و از آن سوی پذیرش گواهی را به عنوان دلیل اثبات نپذیریم؟ آیا این موضوع با قاعده دادرسی عادلانه که در مقدمه آیین دادرسی کار به صراحت ذکر شده است هماهنگ می‌باشد؟^۲ 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 مقررات 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 ننموده‌اند و برای آن ارزشی حتی در حد اماره هم قائل نیستند. آن‌گونه که برخی از شعب رسیدگی‌کننده در این راستا بیان کرده‌اند که پیش‌بینی نشدن سوگند در آیین‌نامه و به تبع نپذیرفتن آن به عنوان دلیل در اختلاف‌های کار از یک سو منطقی است؛ چه اتیان سوگند نیازمند تشریفات خاص می‌باشد و حجم زیاد

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

۲. 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، صرف‌نظر از ماهیت دادرسی کار، با متن قانون اساسی و روح قانون کار مغایرت دارد.

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 به شمار 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، چراکه اختلاف‌های پیش‌آمده در بیشتر موارد واجد جنبه حقوقی و قضایی می‌باشد. بدین سان، به نظر می‌رسد که محروم کردن کارگران از حق قانونی که در قوانین موضوعه به‌عنوان دلیل اثبات بدان تصریح شده است، افزون بر اینکه در تعارض با قانون اساسی است، با روح قانون کار و واقعیت‌های موجود نیز هماهنگ نمی‌باشد؛ چه کارگری که بعضاً به سبب وضعیت بد اقتصادی یا ناآگاهی، برای کسب درآمد و امرار معاش، شرایط کار را می‌پذیرد و حتی در عمل مشاهده شده است که سفته‌ای سفیدامضا هم از آن‌ها گرفته می‌شود، بدون اینکه حتی نسخه‌ای از قرارداد به آن‌ها داده شود یا اینکه اصلاً قراردادی در این زمینه مکتوب شود. نپذیرفتن سوگند نیز به‌نوبه خود سبب تضییع حقوق این قشر خواهد شد.

۲-۲. ادله اثبات در حقوق خارجی

در حقوق ایتالیا گفته شده است 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، مکتوب‌نمودن قرارداد از این حیث حائز اهمیت است (Bold et al, 1965: 363). در قانون قرارداد کار بلژیک علاوه بر سند، در ماده ۱۲ آن، شهادت شهود نیز به‌عنوان ادله اثبات معرفی شده است و برخلاف آیین دادرسی کار ایران دارای توان اثباتی در حد اماره نمی‌باشد.

در حقوق هلند نیز قرارداد کار تابع شکل و فرم خاصی نیست اما در برخی موارد تنظیم قرارداد کتبی ضروری است. در این کشور تا قرن ۱۹ از همه دلایل در دعاوی میان کارگر و کارفرما استفاده می‌شد تا اینکه سوگند مورد انتقاد واقع شد و این نارضایتی و انتقادها 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 روبه‌روست (Bold et al, 1965: 648).

حقوق فرانسه به سمت آزادی کامل تمامی ادله اثبات رفته است (Camerlynck, 1968: 167)، چراکه 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 و به لحاظ نابرابری طرفین در این قرارداد استفاده از تمامی روش‌های اثبات می‌تواند این نابرابری را در مرحله اثبات جبران کند.^۱ 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 است 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 می‌شود که تحت سلطه و اختیار کارفرماست و در مواردی هم دسترسی به آن‌ها وجود ندارد؛ بنابراین عدم تعادل در دادرسی نیز 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:

۱-۲-۲. سند^۲

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). به عنوان مثال، قرارداد کار، اسناد پرداخت، اسناد خروج، نامه کارفرما به مؤسسه کاریابی جهت فرستادن کارگر، ثبت نام کارگر در این مؤسسه و... اسناد مختلف در احراز رابطه کار هستند اما نقش آن‌ها در دادرسی و اثبات یکسان نیست. همچنین بیان شده است که با وجود آزادی طرفین در استناد به ادله اثبات کارفرما تحت دستورالعمل اجرایی اول ژوئیه ۱۹۹۳^۳ 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.

۱. برگرفته از سایت ذیل:

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

2. L'écrit

3. Directive applicable depuis le 1er juillet 1993

۲-۲-۲. اماره^۱ و شهادت^۲

امارات نیز در حقوق فرانسه به دو دسته «اماره قانونی»^۳ و «اماره واقعی»^۴ تقسیم بندی می گردد. گفته شده است آنچه می تواند به عنوان ادله اثبات در نظر گرفته شود امارات واقعی هستند، چراکه به معنای قانع کردن قاضی است و از سوی دیگر با اماره قانونی جای مدعی و منکر عوض می شود و بار اثبات بر عهده طرف مقابل قرار می گیرد (Tekely, 2002: 17). همچنین، شهادت شهود به عنوان یکی از ادله اثبات احصاء گردیده است و بدین سان، با توجه به آزادی طرفین در استناد به ادله در راستای اثبات قرارداد کار، دلیل مزبور دارای توان اثباتی در حد سند می باشد (Wolmark, 2014: 282) و بسان حقوق ما با تنزل درجه اثباتی در دادرسی کار مواجه نشده است. شهادت یک کارگر به نفع کارگر دیگر یا شهادت مشاور و شخصی که توسط کارمند انتخاب شده است، صرفاً بدین لحاظ که می تواند بی طرف نباشد رد نخواهد شد (Tekely, 2002: 28).

۲-۲-۳. اقرار^۵ و سوگند^۶

اقرار ممکن است «اقرار در دادگاه»^۷ باشد یا «اقرار خارج از دادگاه»^۸. این تمایز مهم است، زیرا اثر و مقررات حاکم بر این دو اقرار نیز متفاوت می باشد. شخصی که در خارج از دادگاه و دادرسی اقرار می کند اقرارش به عنوان یک سند مورد استفاده قرار می گیرد. اقرار در دادگاه، که به عنوان «ملکه اثبات»^۹ از آن یاد شده است، دارای قدرت اثباتی مطلق است که این خصوصیت بر طبق قانون مدنی و بر اساس قاعده اقرار هر کس بر علیه خودش نافذ است می باشد. یکی دیگر از ادله اثبات سوگند است که در قانون مدنی این کشور بدان اشاره شده است. این دلیل اثبات ریشه در تمدن های باستان و مذهب دارد و اما در خصوص مبنای اثبات این دلیل تردیدهایی وارد شده است. گفته شده است که به دلیل سوءاستفاده و سوءظن افراد ممکن است این دلیل اثبات مورد استفاده نامناسب قرار گیرد و قضات را وادار به اصدار حکم بر اساس آن نماید، در حالی که ممکن است واقعیت چیز دیگری باشد. اما در نهایت گفته اند که با توجه به مطلق بودن قدرت اثبات آن ممکن است به عنوان یک دلیل

1. Présomption
2. Témoignage
3. Présomption legal
4. présomption de fait
5. L'aveu
6. Serment
7. L'aveu judiciaire
8. L'aveu extrajudiciaire
9. "La reine des preuves"

اثبات کامل در نظر گرفته شود (Tekely, 2002: 32-33)، زیرا قانون کار این کشور مقررۀ خاصی در زمینه دلایل اثبات ندارد و در قانون مدنی سوگند به عنوان یک دلیل اثباتی معرفی گردیده است.

نتیجه

راجع به 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 نیست بلکه تنها در مرحله اثبات مؤثر می باشد، بی آنکه خدشه ای بر ثبوت آن وارد نماید. البته این موضوع ممکن است سبب سوء استفاده کارفرمایان قرار گیرد. از این رو، در راستای حمایت از طبقه کارگر و کاهش پرونده های مربوط به اثبات قرارداد شفاهی و با استفاده از دستورالعمل شماره ۱۴۹۷۱ معاونت روابط کار وزارت کار، مکلف کردن کارفرمایان به تنظیم قرارداد کتبی و ارسال نسخه الکترونیکی آن به واحدهای مرتبط پیشنهاد می گردد. از سوی دیگر در راستای همین اهداف، دائمی تلقی کردن رابطه کار ایجاد شده در فرض عدم کتبی بودن قرارداد با توجه به وضعیت فعلی توصیه می شود، همان گونه که در حقوق فرانسه در جهت حمایت از کارگر و برابری طرفین چنین مقرره ای وجود دارد و در قانون قرارداد کار بلژیک نیز همین ضمانت اجرا در قرارداد کار با مدت مشخص آمده است. بر همین اساس، پیش بینی ضمانت اجرای مؤثر (از قبیل جزای نقدی، عدم تأیید صلاحیت اشخاص در مناقصه ها)، مانند دستورالعمل مذکور در راستای تخلف از تنظیم کتبی قرارداد برای سایر اشخاص حقوقی و حقیقی، نیز پیشنهاد می گردد. 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 دانسته اند. در برخی از کشورها، مانند بلژیک و چین نیز برای ایجاد رابطه کارگر و کارفرمایی به وجود سند مکتوب اشاره شده است اما عدم رعایت این موضوع تأثیری بر ثبوت این رابطه ندارد. آیین نامه آیین دادرسی کار در خصوص ادله اثبات دارای ایرادات زیادی، از جمله تکرار مواد قوانین مدنی و آیین دادرسی مدنی، پیش بینی موارد غیر مرتبط با این بحث، تنزل ارزش شهادت شهود به اماره و عدم پیش بینی سوگند در شمار این ادله می باشد که این موضوع، علاوه بر مغایرت صریح با قوانین موضوعه، با روح حمایتی قانون کار نیز منطبق نیست؛ چه مفاد آیین نامه با توجه به اصول ۷۳ 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، نپذیرفتن 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 کردن 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، سیدحسن (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.* A, 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-andregulations/germany>. (last visited on 06/11/2018)
- www.wipo.int/wipolex/en/details.jsp?id=11635. (last visited on 28/11/2018).