

بررسی حقوقی و تطبیقی روابط کار در انگلستان

محمد علی عشقی^۱، امیرحسین تاربان^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری.

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق عمومی دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری.

نام نویسنده مسئول:

محمد علی عشقی

چکیده

در حقوق انگلستان روابط میان کارفرما و کارگر از طریق سه منبع حقوق عرفی، قوانین عادی و عهدنامه رم تنظیم گردیده است. در طول حیات جامعه بشری یکی از موضوعاتی که همواره ذهن بشر را به خود مشغول نموده بدون شک مسئله اشتغال، کار و تلاش برای کسب معاش بوده است. در این راستا در سایه تحولات اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و ... حقوق کار به وجود آمد و روابط متعددی نظیر روابط کارگر با کارگر، کارگر با کارفرما و ... مورد توجه قرار گرفت. هم اکنون گروه های کارگری نظیر زنان، کودکان، نوجوانان، معلولین و ... در کارخانه ها و کارگاه ها مشغول به کار هستند و هر یک از آنان در محیط کار مسائل و مشکلات خاص خود را دارا می باشند. در این مقاله به بررسی انواع روش های حل و فصل اختلافات کاری و نحوه و چگونگی اخراج و تعلیق و اتمام این رابطه کاری در حقوق انگلستان مورد پژوهش قرار گرفته و سعی بر این بوده است که نکات مثبت و قابل توجه موجود در حقوق این کشور مورد توجه قرار گیرد تا این بررسی ها بتواند در حد امکان در صورت تجدید نظر در مقررات و قوانین مربوط به کار در ایران مورد ارزیابی و توجه قرار بگیرد.

واژگان کلیدی: روابط کار و کارگری _ حقوق انگلستان _ حقوق کار ایران.

مقدمه

حقوق کار انگلستان تا سال ۱۹۶۳ عمدتاً مبتنی بر حقوق کامن لاء بود و این خود باعث ایجاد فاصله با برخی نوگرایی های قانونی می شد، اما در سال ۱۹۶۳ با تصویب قانونی مربوط به قراردادهای استخدامی تحولی اساسی در این زمینه به وقوع پیوست و از آن طریق ضمن پر شدن بسیاری از خلاءهای مهم حقوقی، امکان پاسخگویی به نیازهای روز نیز فراهم گردید. به موازات تحولات حقوق کار مفهوم امنیت شغلی و کار پایدار نیز مورد توجه دولت قرار گرفت و با تصویب قانون یاد شده لزوم تمهیداتی در فسخ قراردادهای کار و شرط رعایت حداقل هایی مقرر گردید که هدف از آن ها عمدتاً طولانی ساختن روند اجرائی اخراج کارگر بود.

از مهم ترین مقررات حمایتی کارگران در مقابل اخراج آن ها قانون مصوب ۱۹۷۱، با عنوان «قانون روابط صنعتی»^۱ است که خود ملهم از توصیه نامه شماره ۱۱۹ و مورخ ۱۹۶۳ سازمان بین المللی کار است. تأکید توصیه نامه عمدتاً بر این محور قرار گرفته که اخراج کارگر صرفاً به شرط داشتن دلیل موجه مجاز می باشد. {عراقی، دکتر عزت الله، ۱۳۶۷، صص ۳۸۳-۳۸۵}

یکی از اهداف مشهود در قانون گذاری های متأخر در انگلستان، مقابله جدی با مقررات و اقداماتی است که به اخراج های ناروا و ناموجه کارگران منجر می شود. قبل از آن کارفرما بر اساس نظام عرفی حاکم اختیار نامحدودی در فسخ قرارداد کار و در نتیجه اخراج کارگر را بدون ارائه دلیل دارا بود. لکن با تصویب قانون روابط صنعتی، با جلوگیری جدی از اخراج های ناموجه شرط به دلیل موجه فسخ قرارداد کار، نیز آورده شد. از آن تاریخ قوانین حمایتی متعددی با عناوین متفاوت در جهت جلوگیری از اخراج ناروای کارگران به تصویب رسیده است. قرارداد کار تنها واجد جنبه های اقتصادی و مالی نبوده، از جنبه های اجتماعی که همان حمایت از زندگی کارگر است نیز حائز اهمیت است و فسخ قرارداد اصولاً با هدف مذکور همسو نیست. {باقری تبار، ۱۳۸۹، صص ۴۶ و ۴۷}

در این مقاله پس از بررسی انواع روش های رسیدگی در مراجع دادرسی مربوط به کار در کشورهای مختلف و در کشور انگلستان، به تحلیل نحوه اخراج؛ تعلیق و النهایه اتمام روابط کاری در این کشور پرداخته می شود.

گفتار اول) روش های رسیدگی در مراجع دادرسی مربوط به کار

در اکثر کشورهای دنیا در زمینه حقوق کار تطبیقی دو روش مختلف را در زمینه دادرسی کار به ما ارائه می دهد:

الف) روش قضایی و شبه قضایی

ب) روش غیر قضایی و صنفی و شبه قضایی

الف) روش قضایی و شبه قضایی: در این روش بیش از هر روش چیز به معیارهای حقوقی برای حل و فصل اختلاف توجه می شود. این روش به کارگر اجازه می دهد در دادگاهی عادی و یا در دادگاه کار علیه کارفرمای خود اقامه دعوا کند مانند: ایتالیا و آلمان. ترکیب دادگاه کار ممکن است به شکل های گوناگونی چون قضاوت حرفه ای و متخصص آزاد انتخابی وسیله کارگران و کارفرمایان و یا قضاوت حرفه ای به اتفاق قضاوت انتخابی باشد توجه مشترک تمام دادگاه های مزبور این است که همه آن ها جزئی از سازمان قضایی کشور هستند برای نمونه نظام قضایی آلمان دارای ۵ شاخه است: دادگاه های عمومی (مدنی و کیفری) دادگاه های اداری، دادگاه های کار، دادگاه های مالی و دادگاه های اجتماعی.

هر شاخه متشکل از یک دادگاه در رأس برای یک یا چند لایه در دادگاه های پایین است. دادگاه هایی که در رأس هر یک از این شاخه ها قرار دارند در قانون بنیادین آلمان معین شده اند و بر حسب مورد دادگاه عدالت فدرال، دادگاه اداری فدرال، دادگاه کار فدرال، دادگاه مالی فدرال و دادگاه اجتماعی فدرال نامیده می شوند. بدین ترتیب مشاهده می شود که دادگاه های کار در آلمان بخش تفکیک ناپذیر قوه قضاییه این کشور و جزئی از سازمان قضایی آن هستند.

با توجه به اینکه عمده ترین اصول تنظیم تشکیل دادرسی در یک کشور متأثر از اصول تفکیک قوا و وحدت حقوق و آرمان برتری قانون است، لذا با دقت در سازمان قضایی کشور ها در نظام قضایی عمده مشخص می گردد:

اول - نظام وحدت مرجع قضایی: در این نظام مرجع واحدی از لحاظ نوع و مقدار صالح برای رسیدگی به کلیه دعاوی می باشد مانند: نظام قضایی ایتالیا و هلند. در هلند صلاحیت قضایی قضاوت در دعاوی مدنی درجه نخستین به قاضی صالح و محکمه بدایت تقسیم گردیده قاضی ناحیه و شهرستان و مرجع قضایی اختصاصی جهت حل اختلاف کارگران و کارفرمایان وجود ندارد. نظام قضایی ایتالیا مشابه هلند است یعنی مرجع اختصاصی حل اختلاف کارگر و کارفرما وجود ندارد و صلاحیت رسیدگی نخستین به دعاوی به این محکمه بدایت و صلح تقسیم شده است. البته در کشور ایتالیا در کنار دادگاه های بخش شهرستان و دیوان عالی کشور تعداد قابل ملاحظه ای مرجع سازش

¹ Industrial Relations Act

وجود دارد که با توجه به کثرت این مراجع قریب به برابر دادگاه های بخش جایگاه قابل ملاحظه ای در پایان دادن به دعاوی کم اهمیت به خود اختصاص داده است.

دوم - نظام تعداد مراجع قضایی: در این نظام مراجع مختلفی وجود دارد که هر یک صالح به رسیدگی به دعاوی معین می باشند چون نظام قضایی آلمان و فرانسه بلژیک و لوکزامبورگ. همان گونه که دیدیم در سازمان قضایی آلمان فدرال چند گروه قضایی وجود دارد: مراجع قضایی عمومی که صلاحیت رسیدگی به امور مدنی و جزایی را دارند و مراجع قضایی اداری مالی اجتماعی و کار هر یک از گروه های مذکور به حوزه صلاحیت شان نیز بسیار نامساوی است، شامل دو درجه است. نخستین پژوهش و دیوان کشور نیز در رأس آن ها قرار دارد بنابراین آلمان فدرال نمونه ای بسیار مشخص از تعدد مراجع و صلاحیت قضایی است.

(ب) روش غیر قضایی و صنفی: این روش حل اختلاف در اختیار سازمان های کارگری و کارفرمایی است و بیش از هر چیز سعی می شود که میان دیدگاه های متفاوت طرفین که ناشی از منافع متعارض است سازش برقرار شود و به راه حل های بینابین که منافع دو طرف را تا حد امکان تأمین نماید، توسل شود. روش های جایگزین قضایی کاربرد زیادی در این زمینه می توانند داشته باشند این روش بیشتر کشورهای آنگلو ساکسون که موضوع پژوهش ماست و قانون برای اشخاص اعم از عمومی و خصوصی یکسان است نظیر: انگلستان، استرالیا و ایالات متحده آمریکا به کار می رود در کشورهای نامبرده اختلاف به وسیله سازمان های سندیکای کارگران و در سطح کارگاه حل می شود و در صورتی که این امر حاصل نگردد در سطح بالاتر و باز هم در حدود موازین حرفه ای به اختلافات رسیدگی میشود. در انگلستان دیوان امور صنعتی از جمله مهم ترین دیوان هایی است که در اغلب موارد به دعاوی مربوط به اخراج غیر قانونی و پرداخت مزایای کارگران رسیدگی می کنند.

ویژگی تکاملی نظام حقوق اساسی بریتانیا متضمن این معناست که کارکردهای اداری دولت مدرن در آنجا به نحوی بی قاعده گسترش یافته است. شمار کثیری هیئت اداره کمیسیون و مقام بازرسی وجود آمده بدون هیچ گونه طرح و انگاره ای که به آسانی قابل تشخیص باشد از این رو به نظر می رسد ایجاد و فعالیت دیوان های اداری در کشور اساس یک منطقه حقوقی و یا اداری که بر اساس نیازهای عملی صورت گرفته و نمی توان در این خصوص به معرفی الگوی جامع و فراگیر پرداخت آنچنان که انگاره هایی در گزارش خود به این مسئله اشاره کرده است. به نظر میرسد چنین کنونی دیوان ها به خاطر پاسخ به نیازهای وزارتخانه ها و سایر سازمان ها به وجود آمده است و کسانی که از خدمات آنها استفاده می کنند (حقوق انگلیس) که موضوع مورد بحث حقوق کار تطبیقی ما نیز میباشد. نظام مبتنی بر کامن لاء به معنای قانون یکسان برای همگان است. بیش از یک قرن است که تمایل آشکاری برای خصوصی شدن خود دادگاه ها و یا ایجاد دیوان مراجع تخصصی در خارج از چارچوب دادگاه وجود دارد. قانونگذار، قانون بسیار جامعی با عنوان قانون دادگاه ها و دیوان ها اجرا نموده که بر ساختار صلاحیت ها و عملکرد دیوان ها حاکم است. به موجب این قانون دیوان ها تحت سیستم و ساختاری واحد با شعب متعدد قرار گرفته اند که هر شعبه به حل اختلاف در زمینه خاصی مانند اختلافات ناشی از کار استخدام و مالیات تخصص یافته است. این شعب توسط لرد چانسلر تصحیح شد، رئیس قوه قضاییه بعد از مشورت با رئیس کل دیوان ها که خود به پیشنهاد لرد چانسلر رئیس قوه قضاییه توسط ملکه منصوب می گردد.

همچنین به نظر، رسیدگی در دیوان ها دو مرحله ای بوده و شعب موجود به شعب بدوی و تجدیدنظر تقسیم گردیده اند. اعتراض نسبت به آرای شعب بدوی این آراء قابل رسیدگی در شعب تجدیدنظر میباشند. در سیستم جدید دیوان های قانون گذار با اعطای عنوان قاضی به تمام اعضای دیوان ها، آنها را از آثار و مزایای این عنوان بهره مند کرده و گامی در جهت نزدیکی بیشتر دیوان به محاکم قضایی برداشته است. رسیدگی در دیوان های اداری که طبق آیین دادرسی اداری صورت میگیرد، علنی، شفاهی و حضوری بوده و دارای جنبه اتهامی است. در واقع آیین دادرسی اداری متأثر از آیین دادرسی قضایی است. در این کشور طبق قاعده تجدید نظر قضایی که اصل مهمی در دادرسی اداری شناخته می شود کلیه احکام و آرای که از کمیسیون ها و دادگاه های اداری اختصاصی دیوان ها صادر میشود، در آخرین مرحله در دادگاه های قضایی بالاتر یعنی در دادگستری قابل پژوهش و تجدید نظر است.

حقوق کار انگلستان اگر چه تحت تأثیر حقوق کامن لاء و با واقعیت های روز فاصله گرفته، اما قوانینی که از تاریخ ۱۹۶۳ در جهت حمایت شغلی کارگران به تصویب رسیده، بسیاری از خلاءهای موجود قانونی را پر و توان جوابگویی به نیازهای روز را افزایش داده و در نتیجه توصیه های سازمان بین المللی کار را رعایت کرده است. به غیر از موارد «ناممکن شدن انجام کار» و همچنین «تفاسخ» که خارج از شمول حمایتی قرار گرفته، سایر موارد انحلال قرارداد کار چه فسخ از ناحیه کارگر و چه فسخ از ناحیه کارفرما که منتهی به اخراج کارگر شود مشمول حمایت قانونی قرار می گیرند. در حقوق انگلستان قراردادهای کار به صورت دائمی بوده و قراردادهای موقت کاربردی محدود دارند و صرفاً در مواقع عدم امکان حضور کارگر دائمی به طور موقت به لحاظ بیماری یا مرخصی او قابل انعقاد می باشند و از این رو در

انقضای مدت و یا در مراجعت کارگر دائم به کار خود، کار کارگر موقتی خاتمه خواهد یافت و اخراج های ناشی از پایان دادن به کار این قبیل کارگران مشمول حمایت های مربوط به اخراج ناموجه نخواهد بود.

دامنه حمایت شغلی کارگران در بریتانیا به حدی گسترده است که در فسخ قرارداد کار توسط کارگر نیز اجبار او از طرف کارفرما به فسخ و کناره گیری از کار، مفروض بوده و آثار اخراج از ناحیه کارفرما به آن مترتب می باشد. با توجه به اینکه خاستگاه اولیه مقررات حمایتی کار و همچنین محل آغازین انقلاب صنعتی کشور بریتانیا می باشد مقررات این کشور، خواه منشاء مدنی داشته باشند یا منشاء قانونی، نمونه موفقی در حمایت از کارگران و تأمین امنیت شغلی آنها بوده و معیار مناسبی را تشکیل می دهد. صرف نظر از برخی وجوه مشترک میان مقررات مزبور با مقررات مشابه کشورمان، در بسیاری موارد نیز فاصله های زیادی محسوس می باشد که ایجاد تغییرات در آنها و تطبیق با موازین بین المللی از لوازم و ضروریات ایجاد امنیت شغلی و کار پایدار است. {رفیعی، احمد، ۱۳۸۵، ص ۲۰}

گفتار دوم) اخراج کارگر و راهکارهای مقابله با آن در حقوق کار انگلستان:

به طور کلی در حقوق انگلستان از جمله دلایل پایان قرارداد کار که منجر به از دست دادن کار کارگر می گردد، ناممکن شدن انجام کار، توافق طرفین با تفاسخ، فسخ قرارداد کار از طرف کارفرما و کارگر و انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت معین است که در این میان از دست دادن کار به علل ناممکن شدن انجام کاره و تفاسخ، خارج از پوشش حمایتی مزبور قرار گرفته اند. در قانون حمایت استخدامی^۱، صور سه گانه ای برای پایان دادن به قرارداد کار مورد پذیرش قرار گرفته و در آنها از عنوان فسخ قرارداد کار که نتیجه عملی آن اخراج است استفاده شده است. عناوین مزبور عبارتند از: فسخ قرارداد کار توسط کارفرما (با اخطار قبلی و یا بدون اخطار قبلی)، انقضای مدت در قراردادهای با مدت موقت و عدم تمدید آن، فسخ فوری قرارداد کار توسط کارگر به علت رفتار کارفرما (با اخطار و یا بدون اخطار قبلی). قانون کار ایران خاتمه قرارداد کار را در ماده ۲۱ با عناوین فوت کارگر، بازنشستگی کارگر، از کارافتادگی کلی کارگر، انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن، پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است و استعفای کارگر مطرح کرده، ولی به اخراج تحت عنوان یکی از راههای خاتمه قرارداد کار اشاره ای نکرده است، لکن در مبحث مربوط به مراجع حل اختلاف به شرح ماده ۱۶۵ از کلمه اخراج استفاده و آن را در دو بعد موجه و ناموجه بودن آن مورد بررسی قرار داده است که بدین ترتیب مشابهت نسبی در پاره ای از موارد و عناوین بین قوانین دو کشور مشاهده می شود. اینک به بررسی هر یک از صور فسخ اخراج در انگلستان پرداخته می شود.

انواع اخراج: بر اساس مقررات قانونی انگلستان در موارد نقض اساسی قرارداد از طرف کارگر، کارفرما می تواند بدون اخطار قبلی بلافاصله نسبت به اخراج کارگر اقدام نماید. مواردی چون سرپیچی جدی از دستورات قانونی کارفرما، سهل انگاری و کلاهبرداری کارگر به عنوان نقض بنیادین قرارداد محسوب می گردد.

لازم به تأکید است تشخیص مواردی که اخراج فوری، یعنی بدون اخطار قبلی را ایجاب نماید، در صلاحیت دادگاه بوده و آنها خارج از شمول مقررات حمایتی قرار دارند. در موارد اختلاف، شرایط و احوال حاکم مورد بررسی و ارزیابی دادگاه قرار گرفته و نسبت به ادعای نقض قرارداد اظهار نظر می شود. در مواردی که کارفرما بدون اعطای مهلت نسبت به اخراج فوری کارگر به علت نقض اساسی قرارداد مبادرت ورزیده و از طرف دادگاه مورد تأیید نباشد، در صورتیکه کارگر مشمول قانون حمایت استخدامی نباشد، نسبت به الزام کارفرما به پرداخت خسارت اخراج ناموجه رأی صادر خواهد شد؛ اما اگر کارگر مشمول قانون یاد شده باشید با مراجعه به دادگاه کار (صنعت) نسبت به اخراج ناموجه که منجر به از دست دادن کارش شده، شکایت می نماید. در این حالت دادگاه مزبور مقررات وسیع حمایتی را در جهت مقابله با اخراج ناموجه کارگری که کار خود را از دست داده به مورد اجرا خواهد گذاشت.

اخراج کارگر با اعلام قبلی، با عنوان «پایان دادن به کار» موضوع مقوله ای را تشکیل می دهد که در آن حالات مختلفی برای اخراج کارگر پیش بینی و در آن لزوم رعایت حداقل های مهلت، مورد تأکید قرار گرفته است. آوردن لزوم اعمال چنین تمهیداتی موجب تعویق اخراج شده و با احتساب سابقه کار کارگر امکان تأخیر در اخراج کارگر برای هفته ها ایجاد می گردد. افزون بر آن مهلت هایی که در قانون برای حالات اخراج آورده شده، جنبه حداقل داشته و طرفین می توانند در قراردادهای خود، بیشتر از آن را مورد توافق قرار دهند. در رویه قضائی انگلستان، در خصوص برخی قراردادهای که موضوع مهلت مسکوت مانده باشد، با توجه به سابقه کار کارگر، نوع کار و طبیعت آن قائل شدن مهلتی، بیشتر از مهلت قانونی بلامانع شناخته شده است (دیوان عالی در یکی از آراء خود برای مهندس پرسابقه ای، مدتی از ۶ ماه تا یک سال را مهلتی معقول دانسته است). {Selwyn, M. N.; P. ۹۰}

¹ Employment Protection Act

در احتساب حقوق پرداختی کارگر با مفروض تلقی شدن مهلت های قانونی، نسبت به برآورد آنها نیز اقدام می شود. در حالاتی که کارفرما مزد مربوط به مهلت ها را قبلا پرداخت و متعاقبا نسبت به اخراج اقدام کرده باشد، اگر چه اخراج فوری است، با این حال مزد ایام مربوط به اخطاریه ها (اعلامیه ها) مورد توجه و اعمال قرار می گیرد.

البته در فرجه قانونی اخطاریه لزوم اجازه جستجوی کار جدید و همچنین پرداخت حقوق مربوط به مزد کارگر جزو موارد پیش بینی شده در قانون می باشد. حقوق انگلیس به نظر می رسد دکتترین در حقوق انگلیس به نسبت حقوق ایران و فرانسه بحث های بیشتری پیرامون تعلیق انجام داده است. کشورهای تابع نظام های کامن لا برخلاف پیروان نظام رومی ژرمنی، اصولا بحث تعلیق و پایان دادن را با هم در آمیخته و ذیل عنوان فسخ^۱ بررسی می کنند، در حقوق انگلیس هر دو مبحث تحت عنوان شرایط^۲ ذکر شده اند. {Konarski, 2003, p. 867}.

در حقوق انگلیس اگر تعهدات طرفین همزمان با هم و وابسته به یکدیگر باشند، با عدم انجام تعهد یک طرف تعهد طرف دیگر ضمن این که از بین نمی رود، حال نیز نمی شود برای مثال در بیع تعهد به تحویل کالا و پرداخت ثمن به یکدیگر وابسته است. (p. 867, Konarski, 2003) حال اگر مشتری از پرداخت ثمن سر باز زند، با بیع موظف نیست به تعهد خود عمل کند ولی از طرف دیگر تعهد او به تحویل نیز به پایان نرسیده و راه را برای فسخ قرارداد باز نمیکند.

نکته دیگر این است که بزرگی تعهد نقض شده نیز تا حدی حائز اهمیت است. بعضی از حقوقدانان سعی بر آن داشته اند که با تفاوت قائل شدن میان شروط مختلف قراردادی تعلیق را تنها در خصوص نقض بعضی از آنها که مهم هستند، صحیح بدانند. هرچند این تفاوت به طور صریح در قوانین و رویه بازتاب نداشته، ولی از طریق اصول دیگر از جمله حسن نیت میتوان به نتیجه آن دست یافت.

به عبارت دیگر تعلیق قرارداد از جانب متعهدله باید متناسب با نوع و میزان تعهد نقض شده از طرق متعهد باشد. در غیر این صورت خلاف حسن نیت تلقی می شود {Konarski, 2003, p. 876} مبحث فروش ماژور هم از جمله مصادیقی است که به تعلیق اشاره ای گذرا کرده است هرچند خود این لغت در نظام حقوقی کامن لا مورد استفاده قرار نگرفته ولی واژه هایی مشابه که در بردارنده همین معنا هستند در آن نظام مشاهده می شود. واژه هایی همچون عقیم شدن قرارداد، صعوبت و غیره {فرحزادی، ۱۳۸۱، ص ۱۱۲}.

گفتار دوم) تعلیق قرارداد کاری در حقوق انگلستان

همواره یکی از راههایی که برای هرچه بهتر فهمیدن مفهوم یک واژه می توان بدان تمسک جست، بازشناسی آن از عبارات و واژه های مشابه است. به همین منظور در ادامه برای هرچه بیشتر مشخص شدن معنای تعلیق قرارداد به بررسی مفاهیمی که ممکن است با آن خلط شوند، پرداخته می شود.

الف) مفهوم و مصادیق تعلیق در قانون کار انگلیس: در نظام حقوقی انگلستان هم تعریف تعلیق قرارداد کار تفاوت چندانی با نظام فرانسه و ایران ندارد، تعلیق بدون آن که به کار یک کارگر خاتمه دهد، انجام تعهداتش را معلق می کند، به عبارت دیگر کارگر در دوران تعلیق همچنان به عنوان عضوی از کارگاه یا گروه کارگران تلقی شده، تنها وقفه ای در کارش ایجاد میشود. در این دوران کارگر حقوق تعیین شده خویش را دریافت نمی دارد و تنها ممکن است بعضی پرداختها تحت عنوان «پرداخت های دوران تعلیق^۳» به او تعلق بگیرد {Kumar. 1997, p. 103} در قانون کار کشور انگلستان گفتاری تحت عنوان «موانع کاری ایجاد شده از طرف کارفرما» وجود دارد که ضمن اعلام مصادیق این موانع، قرارداد کار در طول این مدت را معلق می داند. برخی از این عناوین شامل: خرابی ماشین آلات و تجهیزات کارگاه، بروز مشکل در تامین مواد اولیه لازم برای کار، شرایط آب و هوایی نامناسب با وقوع حوادث طبیعی، کاهش تولید کارگاه و غیره، در واقع در این نظام حقوقی گفته می شود اگر انجام کار چه از نظر فیزیکی و چه قانونی غیرممکن شده با انجام آن در آینده بی فایده باشد، تعهدات طرفین قرارداد کار معلق میشود، بدون آنکه نیاز به هیچ اقدام خاصی باشد {Drake 1969, p. 112} یعنی برخلاف بعضی موارد مانند فسخ با اخراج که لازم است از قبل اخطاری به طرف مقابل داده شود، در تعلیق به هیچ کدام از این تشریفات نیازی نیست.

ب) تعلیق قاعده ای خاص یا عام:

با کنار هم گذاشتن تمامی مباحثی که در بالا ذکر شد شاید در وهله اول این نتیجه حاصل شود که تعلیق قاعده ای عمومی نبوده، تنها در موارد خاص کاربرد دارد. مهم ترین دلیلی که طرفداران این نظریه بدان استناد می کنند ذکر این قاعده در قوانین خاص مانند قانون کار و شرایط عمومی پیمان است.

¹ rescission

² Conditions

³ Suspension allowance or subsistence allowance

همان گونه که گفته شد مبحث تعلیق در فصلی از قانون کار بررسی شده است. این در حالی است که در قانون مدنی که منبع قواعد عمومی است ذکر از آن به میان نیامده است. از طرف دیگر طرفداران این نظریه معتقدند پیش بینی نهاد تعلیق ناشی از شرایط خاص رابطه کارگری و کارفرمایی بوده است. کارگر که به نسبت کارفرما در مرتبه ای ضعیفتر قرار دارد نمی تواند به موجب قوانین خشک مدنی، منافع خود را تأمین کند. از این رو به حمایت نیازمند است.

تعلیق هم در راستای همین حمایت پایه گذاری شده تا قرارداد کار به راحتی در معرض انحلال یا فسخ قرار نگیرد، زندگی کارگر را دچار مشکل نکند. به همین دلیل، نیاز به وجود چنین مفهومی در سایر موارد وجود ندارد و از این دو مفهومی بدیع و مختص روابط خاص است.

ج- رفع تبعیض در نظام حقوق کار انگلستان:

اصل عدم تبعیض در اشتغال و نیز تساوی در پرداخت برابر بین زن و مرد در کشور انگلستان که خود یکی از پیشتازان نهضت های کارگری است، با تصویب در لایحه مهم از طریق پارلمان، زمینه حمایت های قابل ملاحظه ای را پدید آورد. لیکن مسأله ایجاد توازن بین حفظ منافع واحدهای تجاری و تشویق به سرمایه گذاری (بخصوص جهت مقابله با تورم و بحران های اقتصادی ناشی از اقتصاد جهانی) از یک طرف، و از طرف دیگر تحمیل شرایط مساوی بین زن و مرد که قدرت تولیدی متفاوتی دارند این امر را از پیچیدگی خاصی برخوردار نموده است.

مضافاً اینکه تعهدات خانوادگی از جمله تبعیت از سکونت در محل زندگی همسر، زنان کارگر را در وضعیتی قرار میدهد که از قدرت جابجایی او به شعبه های مختلف مراکز تجاری و صنعتی و یا واحدهای فروش آنان در شهرها با کشورهای دیگر اتحادیه اروپا^۱ می کاهد. بعلاوه مشکلات ایام بارداری و حضانت کودکان شیر خوار موجب تحمیل شرایط حمایتی بیشتر نسبت به مردان برای کارفرمایان نموده، ضمن اینکه از قدرت تطبیق پذیری زنان کارگر با ساعات کار جدید، کاسته است.

کشور انگلستان در سال ۱۹۷۲ علیرغم تمایلات سیاسی به جامعه اقتصادی اروپا پیوست^۲.

همان طوری که میدانیم این کشور تنها کشوری است که در میان کشورهای عضو اتحادیه اروپا از سیستم حقوق عرفی^۳ تبعیت دارد. در این سیستم با تکیه بر اصل «آزادی اراده در قراردادها» از هیچ یک از قواعد حمایتی بویژه به نفع زنان کارگر خبری نبود، مگر اینکه به صورت شرط ضمن عقد موضوع توافق طرفین قرارداد واقع می گردید که آن هم به لحاظ اینکه این قشر کارگری موضوع یک تصور ذهنی از جهت قدرت تولید بوده و ضمناً فاقد مهارتهای پیچیده حرفه ای و نیز فاقد جایگاه مهمی در اتحادیه ها و سندیکاهای کارگری بوده اند، قادر به گنجانیدن شرایط حمایتی در قراردادکار نبودند.

بدیهی بود که انگلستان به تبعیت از عضویت در اتحادیه اروپا، تابع نظامی گردید که تعهدات جدیدی را با خود به همراه داشت. از جمله این تعهدات هماهنگی و تطبیق با شرایط اجتماعی و وضع زندگی کارگران در سایر کشورهای عضو جامعه اروپا^۴ بویژه آلمان و فرانسه (که از شرایط بهتری برخوردار بودند) بود. در این ارتباط دیوان دادگستری اروپا^۵ با صدور آرای مهمی مبتنی بر یک تفسیر باز و وسیعی از مفهوم رفع تبعیض، اقدام به بنیان تفسیر جدیدی را نمود که موجبات تحولات عظیمی را به نفع کارگران زن در انگلستان فراهم ساخت و روز به روز بر ابعاد آن در جهت وضع قواعد و قوانین حمایتی و نیز ایجاد رویه های قضایی گردید.

نمونه بارز آن این است که علیرغم اینکه دولت انگلیس دست به وضع در قانون فوق الذکر نمود، سن بازنشستگی را به جهت حمایت از منافع کارفرما برای کارگران مرد ۶۵ سال و برای زنان ۶۰ سال وضع نمود. دیگر اینکه پس از دوران بازنشستگی کارگران مرد را از امتیازات بهتری از جهت بهره مندی از حقوق پس از بازنشستگی از جمله بن های کارگری و اخذ کارت مجانی در استفاده از تسهیلات راه آهن برخوردار نمود. در حالی که دیوان دادگستری اروپا هر دو مورد را مخالف اصل ۱۱۹ معاهده رم دانست (در پرونده معروف به Marshall^۶ و Barber^۶) این امر منجر به اصلاحاتی توسط قانون (SDA) ۱۹۸۶ و (EPA) ۱۹۸۳^۱ گردید.

^۱ EU

^۲ کشور انگلستان به لحاظ پیوند عمیق سیاسی و اقتصادی با ایالات متحده آمریکا از یک طرف و از طرف دیگر داشتن موقعیت ممتاز با کشورهای مشترک المنافع، حاضر نبود که به جامعه اقتصادی اروپا بپیوندد، بویژه اینکه واگذاری امتیازات تعرفه ای به رقبای تجاری خود مورد تمایل انگلستان نبود.

^۳ Common Law

^۴ EC

^۵ ECj

^۶ Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group (1990) IRLR 240, (EC), Marshall v. Southampton and South West Health Authority (No. 1) (Case 52/84) (1988) ECR I-4376

چند ماه بعد در دو دعوی بسیار مهم دیگری (Bilka و Jenkins)^۲ تصمیماتی توسط دیوان اتخاذ شد که منشا صدور احکام مهمی در دادگاههای انگلستان گردید. بطور خلاصه موضوع دعوی این بود که کارفرما به قصد استفاده بیشتر از ماشین آلات کارخانه تصمیم گرفت که ۱۰٪ بیشتر به کارگران تمام وقت بپردازد تا اینکه کارگران پاره وقت را (که ۹۰٪ آنان را زنان کارگر تشکیل می داد) تشویق بکار به صورت تمام وقت نماید. در دعوی دوم نیز به جهت جاذبه دار نمودن کار تمام وقت کارفرما تصمیم گرفت مبلغ بیشتری هنگام بازنشستگی برای آنان در نظر بگیرد.

این دو مورد از نظر دیوان بمنزله تبعیض غیر مستقیم بین زن و مرد تلقی گردید. پایه استدلال چنین بود که از آنجایی که زنان کارگر به لحاظ تعهدات خانوادگی و نظارت بیشتر به امور کودکان خود، ترجیحا مایل به انجام کارهای پاره وقت می باشند لذا اختلاف در پرداخت بین کارگران تمام وقت - پاره وقت می تواند موجبات تبعیض و تضییع حقوق آنان را فراهم نماید. نتیجتا اینکه این دادگاه چنین تصویری را در حقوق داخلی کشورهای عضو (از جمله انگلیس) ایجاد نمود که هر گونه شرایط، ولو اینکه تحت عنوان دفاع از منافع اقتصادی و در جهت توجیه تولیدات بیشتر اعمال شود، اگر بطور غیرمستقیم منجر به عدم بهره مند شدن کارگران زن از شرایط کار مساوی با مردان گردد، خلاف اصل ۱۱۹ معاهده رم تلقی خواهد شد.

همچنین در سال ۱۹۸۶ دولت محافظه کار انگلستان در یکی از لوایح ارائه شده به پارلمان، موفق گردید قانونی را تصویب نماید که به موجب آن کارگر نیمه وقت، انصراف به موردی پیدا کند که اگر او در هفته بین ۸ تا ۱۶ ساعت کار نماید در صورتی استحقاق حق باخريد را داشته باشد که دارای ۵ سال سابقه خدمت نزد کارفرما باشد، اما کارگرانی که بیشتر از ساعات مذکور اشتغال داشته باشند تمام وقت تلقی و با داشتن ۲ سال سابقه نزد همان کارفرما از حق باخريد بهره مند گردند.

در راستای آرای لازم الاتباع صادره از دیوان دادگستری اروپا (ECJ) که به آنها در موارد فوق الذکر اشاره گردید، در یکی از پرونده های داخلی انگلستان که در سال ۱۹۹۵ توسط عالی ترین مرجع قضایی انگلیس، یعنی کمیته قضایی مجلس اعیان^۳ رأی صادر گردید که به موجب آن اختلاف مذکور تبعیضی بین زن و مرد تلقی شد و این رأی منشا اصلاحاتی در قانون کار انگلیس از طریق تصویب حقوق کار ERA^۴ در سال ۱۹۹۶ گردید و مقرر شد که ۲ سال سابقه خدمت مبنای محاسبه برای پرداخت مبلغ باخريد قرار گیرد.

گفتار چهارم) اتمام رابطه کاری در انگلستان:

به مانند بسیاری از کشورهای اروپایی در بریتانیا نیز آزادی حمایت قانونی خواهند بود. یعنی کارگر زنی که بیشتر از یک سال در کاری به صورت متوالی اشتغال داشته باشد، در صورتی که پایان دادن به کار وی به علت بارداری و یا علل مشابهی صورت گرفته باشد، قاعدتا آن هم به عنوان اخراج ناموجه تلقی خواهد شد. اما اگر در زمان فسخ توانایی انجام کاری را که برای آن استخدام شده بود از دست بدهد فسخ ناموجه تلقی نخواهد شد (اثبات عدم توانایی بر عهده کارفرما می باشد). در چنین حالتی کارفرما می باید کاری متناسب با وضعیت بدنی کارگر پیشنهاد نماید. در این حالت نیز شرایط کار پیشنهادی نسبت به شرایط کار قبلی نباید نامساعد باشد. جبران آثار فقدان کار مناسب در کارگاه و یا پیشنهاد کار جدید به کارگر از جمله مواردی است که بار آن بر دوش کارفرما گذاشته شده است؛ یعنی در بروز اختلافات ناشی از آن اثبات عدم توانایی کارگر به علت بارداری و غیره در عهده کارفرما می باشد. در صورتی که کار کارگر باردار با کمک دیگر کارگران قابل انجام باشد و یا امکان به - کارگیری کارگر موقت وجود داشته باشد اخراج ناموجه تلقی خواهد شد {Selwyn . P, ۱۱۰ - ۱۱۱}

در صورت خاتمه قرارداد کارگر زنی که توانایی انجام کار را به علت بارداری از دست داده باشد، حق برگشت به کار پیشین با شرایط قبلی برای او محفوظ می باشد. چنین حقی به مدت معینی از تاریخ زایمان برای او قابل استفاده می باشد. شرط برگشت به کار پیشین کارگر زنی که به علت بارداری و با زایمان به کارش خاتمه داده شده، سابقه حضور او در کارش تا یازدهمین هفته قبل از زایمان میباشد. با برطرف شدن علل فوق کارگر زنی که در صدد برگشت به کار قبلی است، سه هفته قبل باید مراتب را به کارفرما اطلاع دهد. در صورتی که کارفرما از کار کارگری دیگر به صورت موقت استفاده نماید، می تواند تاریخ شروع به کار کارگر را به مدت حدود یک ماه به تأخیر اندازد و کارگر زن نیز می تواند با ارائه گواهی پزشکی معتبر زمان شروع به کار خود را به بعد موکول کند.

¹ Sex Discrimination Act 1986. Equal Pay Act 1983.

² Bilka Kaufhaus v. Weber (C-17 D/84) (1986) ECR 1607; Jenkins . Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., (Case 96/80) (1981) ECR 91

³ House of Lords

⁴ Employment Right Act 1996

نتیجه گیری

در راستای حرکت به سوی حمایت از کارگران که خود فلسفه وجودی حقوق کار در دنیا را تشکیل می دهد، واضعین قانون در بریتانیا با مدنظر قرار دادن ضوابط مورد توصیه سازمان بین المللی کار مساعی خود را در جهت ایجاد زمینه برای امنیت شغلی کارگران از طریق ممنوع و با محدود سازی اخراج معمول داشته اند. در عین حال که زمان معتبر برای شروع به کار خود را به بعد موکول کند. اکنون می توان به این نتیجه کلی دست یافت که حقوق اتحادیه اروپا بدون شک به سمت گسترش ابعاد اجتماعی و سیاسی که منشا تغییر نام جامعه اقتصادی اروپا (با هدف صرفا اقتصادی و تشکیل بازار واحد) به مقررات حمایتی و ایجاد توازن در شرایط زیستی بین کارگران مرد و زن دارد. بطوری که این نظام حقوقی که در ابتدا با نظام حقوقی کشورهای عضو، از جمله انگلیس بیگانه تلقی می شد، امروزه به عنوان منبع حقوق کار و موجد وحدت رویه بین محاکم ملی و داخلی عمل مینماید.

شاید اغراق نباشد که بگوییم قاضی رشد یافته در نظام کامن لو (Common Law) که سابقا چشم خود را بر ابعاد اجتماعی و سیاسی می بست و صرفا در چارچوب قرارداد کار و مفاد شرایط صریح و ضمنی موجود در آن حکم میداد، دست به تفسیر قراردادهای از نوع مزبور در فرق میزند که شرایط مناسب تری را از لحاظ معیشتی برای قشر عظیم جامعه زنان که نیمی از سرمایه های انسانی و ملی هر کشوری را تشکیل میدهند، فراهم نماید. خلاصه اینکه با گنجاندن شروط قانونی (چه به صورت صریح و چه به صورت غیر صریح) بجای قراردادی، در قالب تفسیر از قصد مشترک طرفین، در عمل راه را در جهت وضع قوانین حمایتی تسهیل می نماید. بدیهی است این طرز تلقی می تواند به اهداف سیاسی، اقتصادی دولت بویژه در مسیر تحقق آرمان های آتی «ایالات متحده اروپا» که همانا یکپارچگی سیاسی - اجتماعی است، تحقق عملی بدهد. هم چنین علاوه بر تشکیل یک اقتصاد واحد و حتی پول واحد، شرایط بازار کار را از وضعیتی برخوردار گرداند که هم انگیزه های سرمایه گذاری و تشویق حضور رقابت مثبت صاحبان سرمایه و صنایع فراهم شود و هم شرایط معیشتی و زندگی کارگران اعم از زن و مرد در سطحی مساوی تعدیل گردد.

در عین حال که طرق فسخ قرارداد کار و اخراج به صورت مطلق مسدود نشده و در این میان فسخ های قانونی و اخراج های موجه نیز مورد پیش بینی قرار گرفته اند، لکن توسل به اخراج به عنوان عامل تهدید کننده کار پایدار در حد چشمگیری از دست کارفرما گرفته شده و از این طریق موجبات جلوگیری از سوء استفاده های کارفرمایان در حد قابل توجهی فراهم گردیده است. یکی از موارد قابل توجه در حقوق بریتانیا، محدودیت کاربرد قراردادهای کار با مدت موقت است. کارفرمایان برای هر کاری امکان استفاده از قراردادهای کار با مدت موقت را نداشته و تقریبا به صورت محدود و صرفا در موارد بیماری و یا استعفا کارگر دائمی و از این قبیل علل، قانون، امکان استفاده از کارگران موقت را دارا می باشند.

از ضمانت اجرایی مربوط به اخراجهای غیرقانونی و فسخ های ناموجه، اعاده به کار پیشین، استخدام مجدد و پرداخت غرامتهای سنگین می باشد که استحکام و قوت مقررات حمایتی را به نحوی مورد تضمین قرار می دهد.

قانون کار ایران دارای نقص و خطاهای چشمگیری است و از این جهت در بسیاری از موارد با موازین بین المللی فاصله گرفته است. اگرچه در قانون ایران نیز مساعی لازم در جهت محدود ساختن اخراج کارگر و تأمین امنیت شغلی کارگران به عمل آمده و با قانون قبلی خود دارای فرق اساسی است، لکن در بسیاری از موارد امکان تفکیک برای اخراجهای غیرقانونی و فسخ های ناموجه به دلیل احکام کلی آن وجود نداشته و افزون بر آن بسط و ترویج قانونی برای انعقاد قراردادهای موقت نیز زمینه سوء استفاده کارفرمایان را افزایش داده و از این رهگذر بر تعداد اخراجها افزوده شده و در این میان مقررات حمایتی به منظور جلوگیری از اخراج های غیرقانونی و نا موجه، اغلب نارسا و غیر شفاف می باشند متجاوز از هفتاد درصد دعوی مطروحه در هیأت های حل اختلاف ناشی از اخراج، منجر به تایید و قطعیت اخراج کارگران میگردد. در حقوق کار، نظم عمومی مسیر یک طرفه دارد؛ یعنی فقط به کارفرما به نحو مطلق تحمیل می شود و عدول از آن در جهت منافع کارفرما و ضرر کارگر حتی اگر با توافق کارگر هم باشد، امکان پذیر نیست. ولی در مسیر مقابل به نفع کارگر قابل تغییر است. دلیل این امر در تفاوت جایگاه کارگران و کارفرمایان در عرصه تولید و اختلاف فاحش بین سهم هریک از آنان از ارزش اضافی است و به این دلیل که کارگر در روابط کار طرف ضعیف رابطه است و تناسب بین طرفین، همواره به سود کارفرما است در نتیجه حقوق کار جنبه حمایتی دارد و تحول و تغییر در حقوق کار یک طرفه است؛ با این توضیح که نظم عمومی در حقوق کار، شامل حداقل ها و حداکثر هایی است که در قانون و مقررات دولتی ذکر شده است و کارفرما نمی تواند حتی با موافقت کارگر از طریق قرارداد های انفرادی با پیمان های دسته جمعی آن حداقل ها را کاهش دهد و بر آن حداکثرها بیفزاید ولی همواره مذاکره برای افزایش حداقل ها در جهت منافع کارگر مجاز است مانند افزایش مرخصی سالانه از ۱۲ روز به ۲۴ روز و یا کاهش ساعت کار از ۴۸ ساعت در هفته به ۴۴ ساعت {کاتوزیان ۱۳۵۰، ۱۱۸} بنابراین، لزوم بازنگری و تدوین این قانون در کشورما جهت ارتقای امنیت شغلی و تطبیق و الگو برداری این قانون با قوانین بروز و توسعه یافته ای همچون قواعد و مقررات کشور انگلستان که شرح آن بصورت تفصیلی در این مقاله ارایه گردید، لازم و ضروری به نظر می آید.

منابع و مراجع

- [۱] باقری تبار، کارا، بررسی ماهیت تعلیق در قرارداد کار، تهران، عصر اندیشه، ۱۳۸۹
- [۲] رفیعی، احمد، حقوق کار، دفتر دوم، حل اختلاف کارگر و کارفرما، انتشارات میزان، تهران، چاپ دوم، بهار ۱۳۹۵، صص ۱۰-۲۰
- [۳] کاتوزیان، ناصر، مقدمه علم حقوق، تهران، انتشارات دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران، ۱۳۵۰، ص ۱۱۸
- [۴] عراقی، عزت الله، و دیگران، تحول حقوق بین المللی کار، ویراست ۲، انتشارات موسسه کار و تامین اجتماعی، تهران، ۱۳۹۱، ص ۳۳۵
- [۵] عراقی، دکتر عزت الله و حقوق بین المللی کار، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۶۷، ش ۳۸۳-۳۸۵.
- [۶] محجوب، علیرضا، قانون کار و کارگران، جلد ۱، ص ۲۶
- [۷] محجوب، علیرضا (۱۳۸۱)؛ قانون کار و کارگران، چاپ اول، تهران، مؤسسه آموزش عالی کار.
- [۸] محجوب، علیرضا (۱۳۸۳)؛ قراردادهای موقت کار در ایران، چاپ سوم، تهران، انتشارات واژه.
- [9] M. N. , Selwyn's Law Employment; London, 1982, Selwyn,
- [10] Konarski, Hubert, "Les clauses de force majeure et de hardship dans la
- [11] pratique contractuelle internationale", Sweet & Maxwell, n.4, 2003.
- [12] Kumar, K.L., Law relating to dismissal, discharge and retrenchment under labour laws, Dehli, Universal law publishing co, 1997
- [13] Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group (1990) IRLR 240, EC), Marshall v. Southampton and South West Health Authority (No. 1) (Case 52/84) (1988) ECR I-4376
- [14] Sex Discrimination Act 1986. Equal Pay Act 1983.
- [15] Bilka Kaufhaus v. Weber (C-17 D/84) (1986) ECR 1607; Jenkins . Kingsgate (Clothing Productions) Ltd., (Case 96/80) (1981) ECR 91