

Substantive principles of interpretation in labor law in the light of Article 166 of the Constitution

 **Nader Mirzadeh**

Assistant Prof. Department of Public Law,
Faculty of Law and Political Science. University
of Tehran. Tehran. Iran mirzadeh@ut.ac.ir

 **Mohammad Hossein
Mehrtash**

Master of Public Law, Faculty of Law and
Political Science, University of Tehran, Tehran,
Iran mh.mehrtash@ut.ac.ir

 **Mohammad Javad Shafaghi**

PhD student in Public Law, Faculty of Law and
Political Science, University of Tehran, Tehran,
Iran (Corresponding author) m.shafaghi@ut.ac.ir



Abstract

Article 166 of the Constitution requires the courts to issue reasoned and documented decisions based on the laws and principles underlying the verdict. The importance of interpretative principles in labor law is widely recognized due to its protective nature. In cases of ambiguity, vagueness, or lack of legal texts, the aforementioned protective principles for the weaker party (the worker) are upheld. The current research was conducted using a descriptive-analytical method, supported by the library data and judicial opinions, to identify the substantive principles in labor law that protect workers. Initially, it was assumed that various principles could be identified within legislative texts, judicial opinions and legal doctrine.

Journal of Research and
Development in Public Law

Iranian Law and Legal Research
Institute

Vol. 1 | No. 1 | Spring and
Summer 2024
(Original Article)

<https://jrpl.illrc.ac.ir/>

DOI:

10.22034/jrpl.2025.720742


However, this research revealed that, firstly, many principles of worker protection, despite their implicit existence, have not been recognized; and secondly, in addition to the known principles mentioned above, other principles such as the broad interpretation in favor of the worker, the principle of limiting the will of the worker, the principle of minimum benefits in labor law, the principle of maximum obligations in labor law, the principle of prioritizing workers' rights, the principle of valuing workers' labor, and the principle of continuity of the workplace were raised and examined.

KeyWords: Article 166 of the Constitution, substantive principles, interpretation, labor rights



اصول ماهوی تفسیر در حقوق کار در پرتو اصل ۱۶۶ قانون اساسی


استادیار، گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران،
mirzadeh@ut.ac.ir تهران، ایران

نادر میرزاده کوهشاهی 

دانش آموخته کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم
سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران mh.mehrtash@ut.ac.ir

محمدحسین مهرتاش 

دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه
تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول) m.shafaghi@ut.ac.ir

محمدجواد شفق 



دوفصلنامه تخصصی پژوهش در توسعه حقوق عمومی
Research and Development in Public Law



پژوهش حقوق و قانون ایران
Public Law and Legal Research in Iran

دوفصلنامه تحقیق و توسعه در حقوق عمومی
پژوهشکده حقوق و قانون ایران

دوره ۱ | شماره ۱ | بهار و تابستان ۱۴۰۳
(مقاله پژوهشی)

<https://jrpl.illrc.ac.ir/>

DOI:

10.22034/jrpl.2025.720742

چکیده

اصل ۱۶۶ قانون اساسی دادگاه‌ها را ملزم به صدور آرا مستدل و مستند به مواد قانون و اصولی که بر اساس آن حکم صادر شده می‌داند. از سوی دیگر اهمیت وجود اصول تفسیر در حقوق کار به علت ماهیت حمایتی آن، بر کسی پوشیده نیست؛ به طوری که در موارد اجمال، ابهام و فقدان نصوص قانونی، اصول مزبور حمایت از طرف ضعیف (کارگر) را به کمال می‌رسانند. پژوهش حاضر با اتکاء به روش توصیفی-تحلیلی و با کمک از داده‌های کتابخانه‌ای و آراء قضایی در جهت شناسایی اصول ماهوی تفسیر در حقوق کار در حمایت از کارگر، انجام شد و ابتدائاً فرض بر این بود که اصول مختلفی در لابه‌لای مواد قانونی، آراء قضایی و دکترین حقوقی، قابل شناسایی هستند.

در نتیجه این پژوهش مشخص گردید که اولاً، بسیاری از اصول حمایت از کارگر علی‌رغم وجود تلویحی، شناسایی نشده‌اند و ثانیاً، مضاف بر اصول شناخته‌شده فوق‌الذکر، اصول دیگری نظیر اصل تفسیر موسع به نفع کارگر، اصل تحدید اراده کارگر، اصل حداقلی بودن مزایای قانون کار، اصل حداکثری بودن تکالیف قانون کار، اصل پیشرو بودن حقوق کار، اصل محترم بودن کار کارگر و اصل تداوم کارگاه، مطرح و مورد بررسی قرار گرفت.

کلیدواژه‌ها: اصل ۱۶۶، اصول ماهوی، تفسیر، حقوق کارگر،

قانون اساسی

مقدمه

دادگاه‌ها به عنوان مظاهر عالی گسترش عدالت و پیشانی هر نظام حقوقی، در راستای گسترش عدالت و صدور رأی به نفع ذی‌حقان نیازمند پیروی از قواعد لازم‌الاجرا و استناد به قوانین و مقررات صریح هستند. طبیعی است هر متنی در مقام اجرا با تفاسیر مختلفی رو به رو شده است و مجری (به معنای عام و مشتمل بر دادرس) را با چالش‌هایی درگیر می‌کند. اینجاست که اصول حقوقی حاکم بر تفسیر قوانین و مقررات به کمک مجری آمده و او را در جهت درستی هدایت می‌کند. در این راستا اصل ۱۶۶ قانون اساسی ابراز داشته: «احکام دادگاه‌ها باید مستدل و مستند به مواد قانون و اصولی باشد که بر اساس آن حکم صادر شده است.» اصول فوق شامل اصول قانون اساسی و هم اصول مسلم فقهی حقوقی است (جمعی از نویسندگان، ۱۴۰۰، ج ۲: ۳۹۷ / معاونت آموزشی و پژوهشی دیوان عدالت، ۱۳۹۱: ۱۷) که لازم است در احکام دادگاه مورد استناد قرار گیرد و بر نقاط اجمال و ابهام قوانین و مقررات پرتوافکنی نماید؛ بنابراین مراد از تفسیر در عنوان فوق تفسیر قضایی است، هرچند به‌طور کلی اصول مزبور در تفسیر تقنینی و اجرایی نیز می‌تواند مورد استفاده و مبنا قرار گیرد.

از سوی دیگر قانون‌گذار، قانون را بر اساس مصلحت وضع می‌کند و قانون کار نیز مانند دیگر قوانین، از این دایره خارج نیست. مصلحت‌اندیشی قانون‌گذار زمانی می‌تواند لباس عمل به خود بپوشد که قانون به درستی اجرا شود و قانون زمانی درست اجرا می‌شود که درست تفسیر شود که این امر خود در گرو وجود اصولی مشخص در هر حوزه‌ی خاص حقوق است. در واقع، اصول تفسیر قوانین کیفری قابل اجرا در قوانین حقوق خصوصی نیست، زیرا زمینه‌ها و مبانی متفاوتی دارند. البته برخی اصول کلی حقوقی به صورت عام الشمول در بسیاری از گرایش‌های حقوقی قابل تمسک است تا تفسیری منصفانه از قانون ارائه شود. اصول حقوقی در مرکزیت نظام حقوقی قرار دارند و فراتر از قواعد حقوقی، در لابه‌لای قوانین، آراء قضایی و نظرات حقوق‌دانان نهفته‌اند (Jiménez, 2020: 61). به گفته رونالد دروئین، صرفاً با اتکا به قواعد نمی‌توان عدالت و انصاف مقتضی را مجری ساخت و

به‌ناچار، باید اصولی باشند تا در فرایند تفسیر، قانون مطابق آن‌ها بازسازی شود (Dworkin, 1985: 16-17).

اصول حقوقی به اوصاف کلیت، تداوم، انتزاعی و ارزشی بودن آراسته هستند (جعفری تبار، ۱۳۸۳: ۲۰۳) و به نوعی، جزء مقدسات حقوقی به شمار می‌روند و با تغییر پارادایم‌ها تغییر می‌یابند. در حقیقت این اصول چراغ راه اجرای قواعد حقوقی هستند که گاه ماهوی هستند و ماهیت را هدف قرار می‌دهند. برای مثال، اصل شخصی بودن مسئولیت کیفری و اینکه مجرم نباید از جرم خود منتفع شود، از اصول ماهوی در حقوق کیفری است؛ اما اصول شکلی، رابطه‌ای غیرمستقیم با اصول ماهوی دارند و راجع به تشریفات هستند و عمدتاً راجع به نحوه اداره دادگاه و شکل دادرسی است (یاوری، ۱۳۹۶: ۲۷).

حقوق کار از حوزه‌هایی است که اصول، نقش مهم و مؤثری در آن ایفا می‌کنند زیرا که ماهیت قوانین و مقررات در راستای حمایت از کارگر وضع گردیده است و قشر عظیم کارگر و اختلافات کارگر و کارفرما اهمیت این حوزه را دوچندان می‌کند. علی‌رغم اینکه در برخی کتابها و نوشته‌های حقوقی به‌طور مفصل از اصول شکلی صحبت شده، تاکنون نوشته‌ای جامع، اصول ماهوی ناظر بر حقوق کار را از لابه‌لای آرا و قوانین، شناسایی نکرده است و صرفاً به برخی اصول ماهوی همچون اصل آمره بودن حقوق کار، اصل حمایتی بودن به عنوان ویژگی حقوق کار پرداخته شده است و شناسایی و بحث از دیگر اصول و کارکرد آن مغفول مانده است. از این رو، شناسایی دیگر اصول ماهوی در راستای حمایت از کارگر و عملیاتی نمودن آن در تفسیر از ضروریات است.

با نظر به توضیحات پیشین، نگارندگان با تکیه بر روش تحلیلی-توصیفی و با تعمق در کتابها و قوانین و آرا می‌کوشند طی این پژوهش به این سؤال پاسخ دهند که مبتنی بر اصل ۱۶۶ قانون اساسی در حوزه حقوق کار اصول ماهوی تفسیر حقوقی در راستای حمایت از کارگر کدام است؟ این پژوهش بر آن است که اصول مختلفی در راستای حمایت از کارگر قابل شناسایی است. شناسایی اصول ماهوی تفسیر در رابطه با حمایت از کارگر است و به‌نظر نگارندگان مبنای دیگر اصول از ویژگی حمایتی بودن حقوق کار استنباط می‌شود. نوشته حاضر متشکل از دو بخش است که در بخش اول به اصول حقوق کار و مبنای

حمایتی بودن به عنوان منشأ تولد دیگر اصول حقوق کار پرداخته خواهد شد و در بخش دوم که قسمت عمده‌ی پژوهش است، دیگر اصول ماهوی حاکم بر تفسیر حقوق کار بررسی خواهد گردید.

۱. چارچوب نظری اصول حقوقی و ارتباط آن با قانون اساسی

ذیل این بخش، ابتدا اصول حقوقی تشریح می‌شود و سپس به ترتیب به اصول حقوق کار و اصل حمایتی بودن به عنوان مبنای تولد سایر اصول پرداخته خواهد شد.

۱-۱. معرفی و کارکرد اصول حقوقی

اصول حقوقی را می‌توان به هنجارهایی کلی تعبیر نمود که هنجارهای حقوقی از آن موجودیت می‌گیرند. (محمدزاده وادقانی، ۱۳۷۶: ۱۵) به عبارتی، یک اصل حقوقی، قاعده‌ای کلی است که بخشی از روابط حقوقی را شامل می‌شود و محل ایجاد چندین قاعده‌ی جزئی مختلف است (هداوند و مشهدی، ۱۳۹۳: ۲۰)؛ اما اخیراً تعریفی جالب و گیرا از سوی حقوق‌دانی به نام رابرت الکسی ارائه گشت که اصول را به مثابه «بهمینه‌سازی»^۱ دانست؛ یعنی اصول لوازم کارکرد بهمینه و مطلوب یک ساختار را فراهم می‌آورند (Alexy, 2002: 47).

به همین صورت، در حقوق اداری^۲ نیز اصول حقوقی موجود هستند که در نظر دولوبادور یکی از نویسندگان حقوقی فرانسه، قواعد نانوشته‌ای هستند که در رویه قضایی، شناسایی شده‌اند (هداوند و مشهدی، ۱۳۹۳: ۲۷). البته به تعبیر فوق دو انتقاد وارد است؛ اول اینکه، اصول حقوقی، لزوماً نانوشته نیستند و ممکن است نوشته باشند و در مواد قانونی شناسایی شوند؛ مثلاً، در آیین دادرسی کار مصوب ۱۳۹۱، اصول شکلی نظیر، اصل

۱. Optimization: در لغت به این معنی روش‌ها و کارویژه‌هایی است که برای بهبود کارکرد و عملکرد یک ساختار به کار گرفته شده‌اند.

۲. رابطه حقوق کار و حقوق اداری انکار نشدنی‌اند از آن جهت که اولاً: دولت به رابطه کار ورود نموده و اصل سه جانبه‌گرایی شکل گرفته است و وزارتخانه‌ای از دولت عهده دار امور کارگری است ثانیاً: دیوان عدالت اداری به عنوان مهمترین مرجع اداری به عنوان مرجع پایانی به دادرسی کار می‌پردازد ثالثاً: بر تعداد بسیاری از کارگزاران دولت قانون کار حاکم است.

سرعت، اصل غیر تشریفاتی بودن و ...، مدون گشته است. دوم اینکه، اصول حقوقی در حقوق اداری لزوماً در رویه قضایی نمی‌آیند؛ بلکه ممکن است داخل در قواعد مدون حقوقی باشد؛ این گونه که از یک ماده یا از میان چند ماده، وجود آن استنباط شود؛ بنابراین، نباید به اصول ماهیت نانوشته داد و محل موجودیت آن‌ها را به رویه قضایی فروکاست؛ حتی اگر در حوزه‌ای خاص از حقوق باشد.

در خصوص کارکرد اصول حقوقی گفتنی است که در نظر رونالد دورکین، اصول، ایده‌های شکلی و صوری هستند که قابلیت اعمال در هر نظام حقوقی را دارند و در امر دادرسی، نیز قاضی باید فرایند تفسیر و استناد به قوانین را با تمسک به اصولی که از دیدگاه وی لازم‌الاجرا هستند، تکمیل کند (Avila, 2007: 29). با وجود این، تنها کارکرد اصول مزبور استناد به آن‌ها در آراء قضایی نیست و در امر قانون‌گذاری و تفسیر اداری^۱ هم چراغ راه تنظیم و تدوین طرح‌ها، لوایح قانونی، آیین‌نامه و دستورالعمل‌ها و نهایتاً اجرای آن‌ها قرار می‌گیرند.

۱-۱-۱. اصول حقوق کار

با تبیین مفهوم و جایگاه اصول حقوقی، اصول مربوط به حوزه حقوق کار بیان می‌گردد. حقوق کاری یکی از شاخه‌های منحصر به فرد حقوقی است که به علت حمایتی بودن، پذیرای اصول مختلف شکلی و ماهوی بوده است. اصولی که هم مبنای صدور آرای قضایی و هم مبنای قانون‌گذاری گردیده است. در حقوق کار، اصول ماهوی در رابطه با ماهیت، اصل و حقیقت رابطه‌ی سه‌جانبه‌ی کارگر، کارفرما و دولت بحث می‌کنند و به مسائلی می‌پردازند که با اساس و شالوده‌ی این نوع روابط، ارتباط مستقیم دارد؛ اما اصول شکلی، مبین چندو-چون و کیفیات دادرسی کار هستند. در بسط و شرح اصول ماهوی گفتنی است که این اصول، محل صدور آثار، نحوه انتقال و راه‌های انقضای حق را مشخص می‌کنند؛ به عبارت دیگر، اصول ماهوی، اصولی می‌باشند که فارغ از نوع شکل و تشریفات و مقررات‌گذاری، رعایت آن‌ها در محتوای مقررات‌گذاری و صدور رأی اجباری است (پرستش، خسروی

۱. مراد از تفسیر اداری حالتی است که مقام صالح اداری با قرائت خاص خود از متون قانونی به تنظیم آیین نامه، دستورالعمل می‌پردازد و یا مجوزی را صادر می‌نماید.

دانش، ۱۳۹۸: ۶۵). این اصول علاوه بر اینکه در تفسیر مورد استفاده قرار می‌گیرند، ممکن است در موقعیت‌های دیگری مانند قانون‌گذاری در حوزه حقوق کار و تفسیر قرارداد کار کاربرد داشته باشد. برای مثال، ماحصل اصول غیر تشریفاتی بودن و سه‌جانبه‌گرایی، در کیفیات دادرسی است اما نتیجه‌ی اصل عام‌الشمول بودن حقوق کار و اصل تداوم کارگاه که بحث آن خواهد آمد، در ماهیت رابطه کارگر و کارفرماست. با این مبنا، اگر اصل تداوم کارگاه حاکم است، ماهیت رابطه کارگاه و کارفرما دگرگون و وظایفی برای دولت ایجاد می‌شود؛ بنابراین، اصول ماهوی موجد «زمینه‌های ارزشی»^۱ خاصی هستند؛ درحالی که اصول شکلی فارغ از زمینه‌های ارزشی، روند تحقق هدف را هموار می‌سازند (Alexy, 2014: 517).

۱-۱-۲. اصل حمایتی بودن؛ مبنای تولد اصول راجع به تفسیر در حقوق کار

در راستای تکمیل مباحث پیشین و در پاسخ به این سؤال که مبنای اصول در حقوق کار چیست و باید با چه منطقی شناسایی شوند؟ باید گفت در قدم نخست با وجود مبنا، شناسایی اصول حقوق کار تسهیل می‌شود.

در واقع اصول حقوق کار به اصل حمایتی بودن اتکا دارد. نابرابری میان کارگر و کارفرما حمایت از کارگر را می‌طلبد و این حمایت است که مایه‌ی وجود مقررات و اصول حقوق کار است. حمایت و دخالت دولت دو مبنا دارد: یکی تغییر ماهیت روابط بعد از انقلاب صنعتی و دیگر تغییر کارکرد دولت در دوران معاصر (رستمی، آخوندی، ۱۳۹۶: ۳۷). از این رو، عمده‌ی مقررات و اصول در حوزه حقوق کار در جهت حمایت از کارگر است. در ابتدا رابطه‌ی میان کارگر و کارفرما براساس قواعد حقوق مدنی و اراده‌ی آزاد طرفین شکل می‌گرفت اما به مرور زمان این نگاه اصلاح و دولت خود را ملزم به دخالت در روابط کارگر و کارفرما دانست و «اساسی سازی»^۲ حقوق کار به عنوان مهر تأییدی بر این ادعا شکل گرفت (میرزاده، عالی و شفقیش، ۱۴۰۰: ۲) که مبنای آن حمایت از حقوق کارگر بوده و این حمایت را نظام‌مند می‌سازد. (Holloway, 1993: 35) هسته‌ی اصلی حقوق کار هم اولین

1. Material Values

2. Constitutionalzation

بار در اروپای غربی در قرن بیستم به عنوان مقاومتی در برابر افراط‌گرایی انقلاب صنعتی و سوءاستفاده‌هایی از اصل برابری طرفین در حقوق خصوصی ایجاد شد (Webbe, 1984:125). البته پیش از آن، نخستین اتحادیه‌های صنفی و کارگری در انگلستان از قرن هجده شروع به فعالیت کردند و رفته رفته به این روند سرعت بخشیدند (Grint, 2005:45): بنابراین، نحوه شکل‌گیری حقوق کار گویای مبنای حمایتی بودن آن است و «فلسفه وجودی حقوق کار حمایت از کارگر است» (استوار سنگری، ۱۳۹۸: ۲۳). از این رو، در تفسیر قوانین و مقررات حوزه حقوق کار باید به ویژگی حمایتی آن توجه داشت و از طرف دیگر استفاده از قواعد عام حقوق تا جایی که با فلسفه حقوق کار مطابقت نماید، صحیح و منطقی است (ابدی و عباسی، ۱۳۹۵: ۲۳).

در واقع در این رابطه دو سویه کارگر و کارفرما، نابرابری در ابعاد مختلف وجود دارد. از سویی با کارگری مواجه هستیم که جز دستن خود سرمایه‌ای ندارد و از سوی دیگر کارفرمایی که موقعیت اجتماعی و اقتصادی برتری دارد و می‌تواند اراده خود را به طرف مقابل تحمیل کند. بنابراین با قبول واقعیت موجود در مقررات بین‌المللی و داخلی حمایت از کارگر به عنوان امری مهم پذیرفته شده و حاکمیت اراده و انعقاد قراردادها محدود شده است (رفیعی، ۱۳۹۲: ۶۲). لذا ایجاد شاخه خاص حقوق کار و تعریف وظایفی برای دولت، با نظر به مفهوم حمایت از کارگر بوده است. همین مفهوم، مبنای ایجاد اصول کار بوده است که در ادامه ضمن تبیین جایگاه آن‌ها در قانون اساسی، تشریح می‌گردند.

۱-۲. جایگاه اصول مزبور در قانون اساسی

در خصوص جواز استناد به اصول در نظام حقوقی ایران به اختصار می‌توان گفت که در اصل ۱۶۶ قانون اساسی ایران^۱، واژه‌ی «اصول» بعد از واژه «مواد قانون» آمده که باید محل استناد دادگاه‌ها باشد. به زعم بسیاری از جمله نگارندگان، منظور از اصول همان قانون اساسی و نیز اصول پذیرفته‌شده در نظام حقوقی ایران است (جمعی از نویسندگان، ۱۴۰۰، ج ۲: ۳۹۷) البته در تقسیم‌بندی‌ای که از اصول حقوقی صورت گرفته است، این

۱. اصل ۱۶۶ قانون اساسی: «احکام دادگاه‌ها باید مستدل و مستند به مواد قانون و اصولی باشد که بر اساس آن حکم صادره شده است.»

اصول به اصول نوشته و اصول خارج از قانون یا به عبارتی نانوشته تقسیم می‌شود و در خصوص استناد به این اصول باید گفت به اصولی می‌توان استناد کرد که مطابق قانون و یا مستنبط از قانون باشد. در واقع در نظام حقوقی ایران دو نوع اصل قابل استناد است: اول، اصول قانونی که به صورت صریح و یا ضمنی مورد پذیرش قانون‌گذار قرار گرفته است. دوم: اصول فرا قانونی که قانون‌گذار به این اصول اشاره نکرده است؛ بلکه از روح قانون قابل فهم است، البته این اصول فرا قانونی نباید برخلاف شرع باشد (مردانی، آقای طوق، ۱۴۰۰: ۱۷۰).

اصول مزبور دو کارکرد عمده دارند یکی، تفسیر قواعد و مواد قانونی و دیگری، استناد مستقیم. در ارتباط با حقوق کار، به علت هویت حمایتی بودن این شاخه‌ی حقوقی، اصول مربوط به آن هر دو کارکرد مزبور را دارا هستند. حال با دریافتی کلی که راجع به اصول حقوقی و کارکرد آن‌ها و جواز استعمال آن‌ها تحصیل شد، در بخش بعد به اصول حقوق کار پرداخته می‌شود.

۲. اصول ماهوی تفسیر در حمایت از کارگر

اصول ماهوی حقوق کار به عنوان مبین و مفسر مقررات مربوط در این حوزه شناسایی می‌شوند که در ادامه به تفصیل بررسی خواهد شد.

۲-۱. اصل عام الشمول بودن قانون کار

عام‌الشمول بودن، از دیگر اصول شناخته‌شده در حقوق کار است. در مواد ۱ و ۵ قانون کار از عبارت‌های عام نظیر کلیه‌ی کارگران و کارفرمایان و کارگاه‌ها استفاده شده که نشان از گستردگی محدوده‌ی قانون کار است. به عبارت دیگر، هرکسی که در حاکمیت سرزمینی کشور در تحت تبعیت شخص دیگری کار می‌کند و حق السعی می‌گیرد کارگر محسوب می‌گردد و مشمول قانون کار خواهد بود (قبادی، ۱۳۹۸: ۹۵). با این وجود، بنا به مصلحت، برخی کارگران را از شمول تمام و یا قسمتی از قانون کار به صورت دائم یا موقت خارج شده‌اند؛ مانند کارگاه‌های کوچک دارای ده نفر کارگر و کمتر موضوع ماده ۱۹۱ قانون کار که به صورت موقت از شمول قسمتی از قانون کار مستثنی شده‌اند. قابل ذکر

است که ایجاد و تغییر حدود و ثغور قانون کار با مجلس شورای اسلامی است و فقط این نهاد می‌تواند دایره شمول را تغییر دهد. لذا مستثنی شدن برخی افراد از شمول قانون کار با تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی مانند کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی محل ایراد و انتقاد است (هاشمی، ۱۳۹۶: ۸۷). به هر روی اهمیت این اصل هنگام تفسیر قانون و قرارداد کار خود را نشان می‌دهد که در صورت تردید در شمول قانون کار یا مقررات استخدامی خاص، باید قانون کار را حاکم بدانیم (عراقی ۱۳۸۱: ۱۵۰). اثر و نتیجه‌ی اصل عام‌الشمول بودن در رأی وحدت رویه‌ی شماره ۳۶۶ مورخ ۱۳۹۷/۰۳/۰۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، قابل رؤیت است که مرجع مزبور در خصوص پرداخت مزایای انگیزشی، عیدی و پاداش سنوات چنین ابراز داشته که در موارد اجمال و ابهام و سکوت مقررات مناطق آزاد تجاری، قانون عام و سرزمینی و آمره حاکمیت دارد و چون در خصوص پرداخت مزایای انگیزشی از جمله عیدی و پاداش سنوات در مقررات منطقه ویژه اقتصادی پیش بینی نشده است، بنابراین مقررات قانون کار در این موارد اعمال خواهد شد.

۲-۲. اصل آمره بودن قانون کار

قانون‌گذار در رابطه کارگر و کارفرما توجه ویژه‌ای به طرف ضعیف دارد و از این رو، محدوده‌ی تراضی را تحدید کرده است. در بند ۱۱ ماده‌ی ۱ آیین دادرسی کار قواعد آمره تعریف شده است که بیان می‌دارد: «قواعدی می‌باشند که با تراضی هم نمی‌توان از اجرای آن خودداری کرد، مانند حداقل حقوق و حداکثر ساعات قانونی که در قانون کار به آن اشاره شده است». به عبارتی، حمایتی بودن ایجاب می‌کند مقررات ماهیت تکمیلی نداشته باشند تا طرفین نتوانند برخلاف آن توافق کنند. مبنای آمرانه بودن، نظم عمومی و صیانت از منافع جامعه است و تخلف از آن، ضمانت اجراهای مختلف حقوقی و کیفری به همراه دارد؛ بنابراین، مقررات کار با نظم عمومی عجین‌اند و برای تمایز آن از سایر قوانین مربوط به نظم عمومی که جنبه سیاسی و اقتصادی و مانند آن دارند، آن را قوانین نظم عمومی اجتماعی می‌گویند. لذا در تفسیر قانون و قرارداد کار، توافقات خلاف مقررات، محل اعتبار نیست؛ مانند آنکه کارگری در قرارداد کار با کارفرما توافق کند که وی از مرخصی‌های خود

استفاده نکند و ذخیره هم نکند که این توافق معتبر نیست. مثال دیگر آن که مطابق ماده ۴۱ قانون کار حداقل دستمزد توسط شورای عالی کار تعیین می‌شود و توافق به میزان کمتر، فاقد اثر حقوقی است؛ زیرا خلاف قاعده آمره است. در این خصوص گفتنی است که ماده ۸ قانون کار ابراز داشته، «شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایای کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید».^۱

۲-۳. اصل جهانی شدن حقوق کار

پدیده‌ی جهانی شدن مناسبات جهان را دگرگون کرده و با تحدید حاکمیت دولت‌ها همه به نوعی تحت یک قانون درآمده‌اند (پروین، ۱۳۹۸: ۴۱). در حقوق کار هم جهانی شدن نشو و نما یافت؛ به طوری که اصطلاح «کار شایسته»^۲ توسط سازمان بین‌المللی کار تثبیت و وارد حقوق داخلی کشورها شد (Somavia, 1999: 3). در همین رابطه، دولت ایران سندی ملی کار شایسته را توسط هیئت وزیران در تاریخ ۱۳۹۸/۲/۲۹ تصویب کرد. اصل جهانی شدن، حقوق کار را در وضعیت بینابین قرار می‌دهد. از یک طرف، پارلمان هر کشور مقررات کار را تنظیم می‌کند و مراجع حل اختلاف کار داخلی، دادرسی و حل اختلاف را بر عهده می‌گیرند و از طرف دیگر مقرراتی در حوزه حقوق کار وجود دارد که جنبه جهانی و فراملی دارد.

مبنای اصل جهانی شدن دو چیز است: اول اینکه، بسیاری از مشکلات کارگران در کشورهای مختلف مشابه است؛ مانند ضرورت تعیین حداقل دستمزد، ساعات کار، مقررات ایمنی و بهداشتی. دوم اینکه، مصوبات سازمان بین‌المللی کار در قالب مقاوله‌نامه‌ها و یا توصیه‌نامه‌ها، قوانین کار داخلی کشورهای مختلف را مشابه کرده و یک نوع حقوق جهانی کار پدید آورده است که دولت‌ها بنا به دلایلی نمی‌توانند این مقررات را نادیده بگیرند. از جمله‌ی این دلایل می‌توان به الزامات اقتصاد بین‌المللی و عکس‌العمل دولت‌ها، جامعه

^۱ . همین مقرر در بند الف ماده ۱۴۱ قانون کار در مقام بیان یکی از شرایط اعتبار قانونی پیمان‌های دسته‌جمعی قابل اشاره است.

^۲ Decent work

کارگری بین‌المللی، سازمان بین‌المللی کار و سندیکاهاى قدرتمند نسبت به دولت خاى اشاره کرد (Anderson, 2003: 643-644). کشور ایران جایگاه نسبتاً قابل قبولی در انطباق با جهانی شدن دارد و در این جهت، مقاله نامه‌های مختلفی را پذیرفته است (رفیعی، ۱۳۹۲: ۸۵)

بنابراین از آن جهت که این مقررات حقوق بین‌المللی کار وارد حقوق داخلی کشورها شده، مقام مفسر می‌تواند در مواردی که در یک موضوع قانون کار ساکت است، بر اساس این اصل به این مقررات بین‌المللی رجوع کند. برای مثال، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در تاریخ ۱۳۹۹/۲/۳۰ در رأی خود به مقاله نامه‌ی کار دریایی استناد کرده و بیان داشت: «از آنجا که شاکیان از کارگران اقماری حمل و نقل دریایی می‌باشند و ماده ۱۹۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مقررات حاکم شرایط کاری آنان را از قواعد عمومی مستثنی کرده است، مگر در موارد سکوت و نبود قانون که در این موقع مقررات قانون کار حاکم خواهد بود، از آنجا که دولت ایران در تاریخ ۱۳۸۹/۳/۲۶ با تصویب مجلس شورای اسلامی به مقاله نامه کار دریایی ملحق شده است و بر اساس مفاد آن مقاله نامه، شرایط کاری دریانوردان تعیین می‌شود که به صراحت بند (ب) قسمت ۲/۲/۱، دستمزد پایه شامل پرداخت برای اضافه کار، مزایا، کمک‌هزینه، مرخصی استحقاقی یا هرگونه اجرت اضافی دیگر است؛ بنابراین پرداختی‌های ارزی و هر نوع پرداختی که مربوط به کار بر روی شناور می‌باشد جزو دستمزد پایه محسوب نمی‌شود و قابل احتساب در مزایای پایان کار نیست.» بنابراین در اختلافات کارگر و کارفرما و موضوعات مطروحه دادرسان و مقامات مفسر دیگر در موارد سکوت قانون باید به جست‌وجو و استناد به این منابع باشند که از آثار اصل جهانی شدن حقوق کار هستند.

۲-۴. اصل تفسیر موسع به نفع کارگر

تفسیر موسع، تفسیری است که در آن مدلول یک قانون از قلمرو خود تجاوز داده شده و به موارد سکوت قانون سرایت داده می‌شود (جعفری لنگرودی، ۱۳۶۲: ۱۷۱). در حقوق خصوصی با نظر به روابط متنوع افراد و تفسیرپذیر بودن قوانین، تفسیر موسع پذیرفته شده است. حقوق کار در ابتدا در ذیل حقوق خصوصی بود؛ اما با دخالت‌های روز افزون دولت

در روابط دو سوی کار، وضع به گونه‌ای دیگر شد. با وجود این، پذیرش تفسیر موسع در حقوق خصوصی، مبنایی برای پذیرش تفسیر موسع در حقوق کار است؛ منتها در صورتی که در راستای هدف حمایت از کارگر باشد و تفسیر موسع به نفع کارگر صورت پذیرد. در رابطه کارگر و کارفرما ممکن است حالت‌هایی ایجاد شود که مقام مفسر الزاماً باید بین دو حکم، یک حکم را قبول کند؛ مانند حالت تعارض و تراحم. در این خصوص با توجه به اصل حمایتی بودن قانون کار، باید با انکا به تفسیر موسع قاعده‌ی مساعدتر به نفع کارگر مورد پذیرش و مبنای حکم قرار گیرد. البته این اصل همیشه مورد توجه و رعایت قرار نمی‌گیرد چنانکه در نظام حقوقی کامن لا برخی از دادگاه‌ها متمایل‌اند در پرونده‌های حقوقی، قوانین را بیشتر ذیل اصل «وفاداری قراردادی»^۱ و به صورت مضیق تفسیر کنند تا با توجه به قواعد آمره عمومی (Klare, 1981: 1358).

در ماده ۱۸۸ قانون کار، قانون‌گذار مستثنیات شمول قانون کار را مشخص کرده است که کارگاه‌های خانوادگی یکی از آنها است. با وجود اصل تفسیر موسع، دو نکته راجع به این اصل استنباط می‌شود. اول اینکه، علی‌رغم مستثنی شدن کارگاه‌های خانوادگی، حمایتی بودن حقوق کار اقتضاء می‌کند برخی مقررات نظیر حفاظت فنی و بهداشت کار لازم باشد و بازرسی از کارگاه هم اعمال شود. لذا، به اقتضای تفسیر موسع باید هدف از استقرار ماده ۱۸۸ را سنجید. دوم اینکه، در صورت تردید در خصوص شرط «انجام کار آن‌ها منحصرًا توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود»، باید تفسیر موسع اختیار شده و اشخاص مشغول در کارگاه، مشمول قانون کار شوند. پس اگر در انحصار مزبور ابهامی شد، باید با انکا به اصل تفسیر موسع به نفع کارگر اصل را بر خانوادگی نبودن کارگاه گذاشت. همچنین ماده ۵۹ قانون کار قابل اشاره است که ضمن تعیین ساعات کار، اضافه کار را امری استثنائی می‌داند که نباید از ۴ ساعت در روز بیش‌تر باشد مگر در شرایط ضروری؛ بنابراین، مطابق اصل تفسیر به نفع کارگر بایست در صورت ابهام در صورت ضروری بودن اضافه کار، رأی به عدم ضرورت دهیم و کارفرما را مسئولیت مدنی و قانونی مواجه سازیم.

^۱. Contractual loyalty

مطابق تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار و رأی وحدت رویه شماره ۳۷۲ و ۳۷۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۹۲/۰۵/۲۸، در مواردی که در قرارداد کار دائمی یا کار با جنبه‌ی مستمر، مدت به صورت صریح یا ضمنی ذکر نشده باشد، قرارداد به صورت دائمی تلقی می‌شود.^۱ اگر دقت شود، پرواضح است که نتیجه‌ی اخیر با ابتناء به دو اصل تفسیر موسع و عام‌الشمول بودن قانون کار، حاصل می‌شود. همچنین قابل اشاره است که در دادنامه شماره ۱۴۰۱۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۰۸۲۸ صادره از هیئت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۴۰۱/۰۴/۲۸، بخشنامه شماره ۶۰۰ مورخ ۱۴۰۰/۰۱/۰۹ مدیرکل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در رابطه با بطلان قرارداد فرد مشمول با کارفرما قبل از طی دوره ضرورت و یا بدون کسب معافیت از انجام خدمت وظیفه عمومی، بی‌اعتبار شد؛ زیرا حمایت از کارگر اقتضاء می‌کند مقام عمومی نتواند خارج از اختیارات خود عمل نماید؛ با عنایت به مطالب فوق، اصل تفسیر موسع به نفع کارگر هم در خلال مواد قانونی و هم در میان آراء قضایی قابل ملاحظه است.

۲-۵. اصل حداقلی بودن مزایای قانون کار

اصل حداقلی بودن مزایای کار از خلال دکترین حقوقی، ماهیت مقررات و آراء قضایی استنباط می‌شود. وقتی از اصل حداقلی بودن مزایای کار صحبت می‌شود، منظور حداقل حقوقی است که کارگر در ازای انجام کار دریافت می‌نماید. اصل مزبور مبین این است که امتیاز مصرح در قانون کار، جنبه حداقلی دارد و نه حداکثری؛ یعنی هیچ‌گاه، حتی با رضایت کارگر نمی‌تواند کمتر از آن باشد و سقفی هم نباید بر مزایا قائل شد. برای مثال، زمانی که قانون‌گذار مرخصی استحقاقی کارگران را میزان خاصی مقرر می‌کند، حتی کارفرما طی توافق با کارگر نمی‌تواند امتیازاتی کمتر از امتیازات مقرر در قانون کار را برای

۱. مضاف بر دادنامه‌ی فوق، رأی وحدت رویه‌ی شماره ۷۹۱ مورخ ۱۳۹۸/۰۴/۱۸ صادره از هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص تعلق مستمری ورثه اناث متوفی از تاریخ فوت مورث (نه از تاریخ صدور حکم علیه تأمین اجتماعی به پرداخت مستمری)، موید این نکته است که تاخیر در پرداخت حق بیمه موجب تضییع حقوق بازماندگان نخواهد شد. یعنی، برای بازماندگان کارگر متوفی باید زمان استحقاق به زمان فوت تعمیم داده شده و مبنای پرداخت از زمان فوق باشد نه از زمان محکومیت سازمان تأمین اجتماعی (که مدتی قابل توجه با زمان فوت فاصله دارد و موجب ضرر بازماندگان است) که مصداق مصادیق اعمال تفسیر موسع است.

کارگر در نظر بگیرد (عراقی، ۱۳۸۱: ۲۷) زیرا این امر جنبه حداقلی دارد اما طرفین می‌توانند مدت مرخصی را بیشتر از میزان قانونی تعیین کنند. این امر در قانون کار مورد اشاره قرار گرفته است. مطابق ماده ۱۴۱، «پیمان‌های دسته‌جمعی کار هنگامی اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی خواهند داشت که: الف - مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش‌بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد...». البته برای تشخیص این امتیازات باید از شاخصه‌های نوعی و عرفی استفاده شود و شاخصه‌های شخصی و فردی کارگر نمی‌تواند معیار مناسبی باشد، درواقع این شاخصه‌های نوعی و عرفی باید مطابق بر فلسفه و ویژگی‌های قانون کار باشد (عراقی، ۱۳۸۱: ۲۷) زیرا «طرفین قرارداد کار در صورتی می‌توانند بر خلاف قواعد امری توافق داشته باشند که در آن مزایا و منافع بیشتری برای کارگر در نظر گرفته شده باشد و تشخیص این امر نیز با مراجع قانونی و بر اساس معیار نوعی تعیین می‌گردد؛ زیرا چه بسا ممکن است که منافع شخصی کارگر با اهداف قاعده امری و نظم عمومی اجتماعی در تعارض قرار گیرد» (رفیعی، ۱۳۹۲: ۷۲).

از این رو در بعضی از کشورهای پیشرفته در مورد تراضی بین کارگر و کارفرما در خصوص مزد بیشتر به جای استفاده از مرخصی سالانه، دادگاه چنین توافقی را باطل اعلام نموده است (رستمی و دیگران، ۱۳۸۸: ۲۴). اصل حداقلی بودن در رویه قضایی نیز دیده می‌شود. دادنامه شماره ۹۹۰۹۹۷۰۹۰۶۰۱۱۵۲۵ هیئت تخصصی کار، بیمه و تأمین اجتماعی مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۲۰، متضمن مفاد اصل حداقلی بودن مزایای قانون کار است؛ زیرا که به زعم هیئت، پرداخت اضافه کاری کارگران فارغ از سقف ۱۲۰ ساعت تبصره ماده ۵۹ قانون کار الزامی است و کارفرما باید حق الزحمه را بر اساس ساعات واقعی اضافه کار پرداخت نماید؛ بنابراین، حدودی که قانون‌گذار در این رابطه پیش‌بینی نموده با نظر به اصل حداقلی بودن مزایای کار جنبه حداقلی داشته و چنانچه ساعات کار بیش از ۱۲۰ ساعت شد کارفرما مکلف به پرداخت است.

۲-۶. اصل حداکثری بودن تکالیف کارگر در قانون کار

با توجه به جنبه حمایتی قانون کار در کنار اصل حداقلی بودن مزایای قانون کار، اصلی تحت عنوان اصل حداکثری بودن تکالیف قانون کار وجود دارد، مطابق این اصل وظایف و

تکالیفی که قانون‌گذار برای کارگر در نظر گرفته است جنبه حداکثری دارد، بنابراین بر اساس این اصل کارگر و کارفرما می‌توانند نسبت به کم کردن این تکالیف توافق کنند، اما نمی‌توانند در جهت زیاد کردن این تکالیف توافق کنند. در واقع اگر در رابطه کار توافقی بر خلاف این اصل صورت گرفته باشد، اعتبار حقوقی ندارد و نمی‌توان آن را ذیل حقوق خصوصی و ماده ۱۰ قانون مدنی تحلیل کرد، به‌طور مثال امروزه اکثر کارفرمایان در هنگام انعقاد قرارداد کار با کارگر با عناوین مختلفی مانند حسن انجام کار و ضمانت انجام کار از کارگران چک و سفته و حتی در مواردی شناسنامه و سند مالکیت و گذرنامه دریافت می‌کنند و کارگران به دلیل عدم آگاهی و مشکلات اقتصادی این امر را قبول می‌کنند و در نتیجه این تعهدات کارگر، وسیله‌ای برای سوء استفاده از کارگر و ترساندن او از شکایت در مراجع دادرسی کار می‌شود.

پر واضح است به جهت عدم تصریح قانون‌گذار و اصل حداکثری بودن تکالیف قانون کار این عمل خلاف فلسفه وجودی حقوق کار است و مراجع دادرسی کار و دادگاه‌های حقوقی باید با این رویه ناصواب برخورد کنند. معمولاً کارفرمایان و وکلای کارفرمایان در این خصوص این‌گونه استدلال می‌کنند که این تعهدات توسط قانون‌گذار منع نشده است و دو طرف رابطه کار یعنی کارگر و کارفرما بر این امر توافق نموده‌اند و به جهت جبران خسارت‌هایی که ممکن است کارگران به کارفرمایان و کارگاه وارد کنند، این امر ضروری است. این دیدگاه یک رویکرد سنتی به روابط کار است اما امروزه حقوق کار، از اصل آزادی اراده‌ها در حقوق خصوصی فاصله گرفته و دولت در این رابطه نامتعادل ورود کرده است و از طرف ضعیف حمایت می‌کند بنابراین بر اساس موارد مذکور و اصل حداکثری بودن تکالیف قانون کار نمی‌توان با استدلالات حقوق خصوصی مابانه، این عمل را قانونی دانست و اگر مقتضیات مسائل اقتصادی جامعه، کارگاه و نوع شغل کارگر، گرفتن تعهدات حقوقی خاصی از کارگر را لازم و ضروری می‌داند، این موضوع نیاز به تصریح قانون‌گذار دارد. لازم به ذکر است به موجب «لایحه اصلاح موادی از قانون کار» که مورخ ۱۴۰۲/۲/۱۱ با قید فوریت از سوی وزارت رفاه، کار و تعاون اجتماعی به دولت ارسال شد پیشنهاد شده است متن زیر به عنوان تبصره (۲) به ماده (۱۰) قانون کار اضافه شود «اخذ

هرگونه اوراق بهادار از قبیل چک، سفته، برات از کارگر ممنوع می‌باشد» اگرچه این اقدام، در راستای اصل حداکثری بودن تکالیف کارگر در قانون کار و تأکیدی بر این امر است اما انتقاداتی به آن وارد است مانند آنکه صرفاً به اسناد تجاری پرکاربرد اشاره نموده و به سایر مواردی که در حال حاضر متأسفانه از کارگر اخذ می‌شود اشاره نکرده است^۱، از طرف دیگر شایسته بود مسئله اخذ ضمانت از کارگر را در موادی مفصل حل و فصل می‌نمود و به ویژگی تنوع در حقوق کار می‌پرداخت.

۲-۷. اصل پیشرو بودن حقوق کار

پیشرو بودن حقوق کار به معنای پویایی حقوق کار در حمایت از کارگران است که در همین جهت، قواعد و مقرراتی نو تصویب می‌شود. این موضوع در سیر تاریخی قوانین و مقررات حقوق کار کشورهای صنعتی کاملاً مشخص است؛ زیرا حقوق کار سابقه بیشتری دارد. سیر تحول قوانین کار کشورهای مختلف نشان می‌دهد از مدت ساعت‌های کار کم و بر میزان مرخصی‌ها اضافه شده است و حداقل سن شروع به کار افزایش یافته و از سن بازنشستگی کاسته شده است. در واقع تنوع مقررات کار و گسترش روزافزون آن به افراد و گروه‌های گوناگون نشانگر تحول دائمی این رشته از حقوق در جهت رفاه و بهبود سطح زندگی کارگران و ارتقاء آن است (عراقی، ۱۳۸۱: ۲۱). اصل پیشرو بودن حقوق کار باید در قانون‌گذاری رعایت شود و قانون‌گذار حمایت‌های خود را از کارگران توسعه دهد. مضاف بر این مقام مفسر هم می‌تواند در نظرات خود از آن بهره‌گیری کند. مقام مفسر و نظام دادرسی کار باید به جنبه‌ی پیشرو بودن حقوق کار توجه کند و رویه‌هایی که در جهت حمایت از کارگر ایجاد شده، نادیده نگیرد. در خصوص تحول و پیشرفت حقوق کار، توسعه فناوری قهراً موجب تقلیل ساعات کار کارگران می‌شود. همچنین، شرایطی ایجاد می‌شود که مقررات کار در این ارتباط تغییر یابد و به عبارت بهتر تحول و پیشرفت حقوق کار با تحول و پیشرفت فناوری هماهنگ باشد (هاشمی، ۱۳۹۶: ۲۲). برای مثال، یکی از نتایج اصل پیشرو بودن

۱. مانند شناسنامه، کارت ملی، سند مالکیت

حقوق کار وجود «دستمزد حداقلی»^۱ است و تقریباً بیش از ۹۰ درصد از کشورها قانون حداقل دستمزد دارند.^۲

شاید در نگاه اول رعایت این امر ساده به نظر برسد اما در مرحله‌ی اجرا با پیچیدگی‌های متفاوت مواجه می‌شود. برای مثال، اقتضای برخی شغل‌ها پرداخت ساعتی، روزانه، ماهیانه و یا چندماهه‌ی حقوق است و قسمت اعظم دستمزد پیشخدمت بیش‌تر در کشورهایی مثل امریکا و کانادا مبتنی بر گرفتن انعام از مشتریان است. یا افرادی که با وسایل نقلیه کار می‌کنند، به ازای انجام واحد کار مشخص حقوق دریافت می‌کنند و فروشندگان هم به‌ازای دریافت حق کمیسیون ناشی از فروش، کار می‌کنند (Cihon 2011: 668). مثال‌های این‌چنینی گویای پیچیدگی روزافزون مفهوم کار است که همین گویای اصل پیش‌رو بودن در حقوق کار می‌باشد. نویسندگان حقوق کار، به مواردی اشاره کرده‌اند که ممکن است این موضوع در آن مخدوش شود؛ مانند آنکه قانون‌گذار از این اصل عدول و امتیازات گذشته کارگران را لغو و مقررات جدید وضع نماید. از این رو، از لحاظ حقوقی باید این اختیار در دست پارلمان باشد و این نهاد از حق قانون‌گذاری خود استفاده کند. نکته دیگر آنکه امتیازات کارگران ممکن است به علت وضعیت‌های خاص مانند اوضاع اقتصادی نامناسب کاهش یابد (عراقی، ۱۳۸۱: ۲۲)؛ اما این موارد و دلایل نمی‌تواند باعث نادیده گرفتن این اصل شود زیرا این موارد جنبه استثنائی و موقتی دارند.

۲-۸. اصل تحدید اراده‌ی کارگر در تعیین شروط و قبول شرایط غیر منصفانه

عدالت اجتماعی از مهم‌ترین ارکان نظام اجتماعی است و از مبانی توجیهی وجود دولت که در حقانیت و اصالت آن شکی وجود ندارد (پروین، دهقانی، ۱۳۹۸: ۳۹). تحقق عدالت درگرو ورود حساب شده و ضابطه‌مند دولت در روابط افراد است. امروزه حقوق کار از نظام اولیه حقوق مدون و حقوق رومی که قرارداد را موجب زایل شدن حق شکایت و اعتراض از شرایط غیرعادلانه می‌دانست، عدول کرده و در حال حاضر هدف حقوق کار آن است که

¹. Minimum wage

². FLSA Minimum Wage Law in History. Posted on December 2, 0252 by Michael Lore, <http://www.overtime-flsa.com/flsa-minimum-wage-law-in-history>

کارفرمایان به تحمیل شرایط کار که با کار شایسته مغایرت دارد، نپردازند و هیچ کارگری مجبور به پذیرش چنین شرایطی نباشد (کمالی فر، ۱۳۹۴: ۲)؛ بنابراین، در نظام حقوقی حاکم بر حقوق کار، نظم حقوق عمومی اجتماعی مسیر یک طرفه دارد و فقط بر کارفرما تحمیل می‌شود و در جهت منافع کارفرما و ضرر کارگر حتی اگر با توافق کارگر هم باشد امکان‌پذیر نیست (رفیعی، ۱۳۹۲: ۱۰۲).

اصل تحدید اراده کارگر در تعیین شروط و قبول شرایط غیر منصفانه، متشکل از دو قسمت است. اول اینکه، در انعقاد قرارداد بین کارگر و کارفرما، نباید کارگر شروطی غیر منصفانه به نفع خود تعیین کند و قانون‌گذار، این شرایط را نپذیرد. از جهتی دیگر هم در حین کار و پایان آن هم نباید کارگر شروط غیر منصفانه را قبول کند زیرا که قبول این شروط حقوق اولیه و بنیادی کار را دچار مخاطره می‌کند. مبنای چنین اصلی، این است که برخلاف نظریات محض حقوقی، در روابط کارگر و کارفرما به هیچ وجه طرفین قرارداد کار در شرایط مساوی و برابر قرار ندارند بلکه یک طرف یعنی کارفرما دارای توانایی اقتصادی و موقعیت اجتماعی و اطلاعات کافی است؛ در حالی که طرف دیگر که همانا کارگر است از هر جهت در موقعیت ضعیف‌تری قرار دارد؛ بنابراین مهم‌ترین هدف حقوق کار زدودن و کم کردن این نابرابری است به همین دلیل مقررات حقوق کار به صورت بارزی به نفع کارگر تبعیض‌آمیز است (رفیعی، ۱۳۹۵: ۱۰۲). «در قرارداد کار بر خلاف سایر قراردادهای جنبه خصوصی قرارداد کاهش پیدا کرده و اصل آزادی قراردادی در انعقاد قرارداد و تعیین شرایط و ویژگی‌های آن با محدودیت روبرو شده است.» (Brodie, 2011: 232) مطابق ماده ۸ قانون کار، توافق کارگر و کارفرما زمانی پذیرفتنی است برای کارگر مزایایی پایین‌تر از قانون در نظر نگرفته باشد. قانون‌گذار در این ماده از عبارت نافذ استفاده کرده است به نظر می‌رسد مفهوم این عبارت، آن است که اگر کارگر و کارفرما بر مزایایی کمتر از قانون کار توافق کنند این شروط باطل است. از نتایج این اصل، ایجاد قراردادهای کار جمعی است تا بدان موجب، اراده کارگر در اراده جمعی متداخل گردد و مزایای بیش‌تری تحصیل کند.

از دیگر نتایج اصل تحدید اراده کارگر، در زمینه پذیرش پرداخت حقوق و مزایاست؛ به این صورت که در رویه قضایی، تنظیم یادداشتی که مؤید پرداخت و تسویه تمام حقوق و

مزایای کارگر باشد، نمی‌تواند مبنای استناد و ملاک عمل قرار گیرد. چنین امری اگرچه به اراده کارگر صورت پذیرفته؛ اما به زعم مقام قضایی به ضرر اوست. از این رو، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری کشور در دادنامه شماره ۱۷-۲۰ مورخ ۱۳۹۷/۰۱/۲۱، صراحتاً متذکر شد که «... 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... ارائه اسناد مثبت به پرداخت این مزد و حقوق الزامی است». از دیگر آراء صادره، رأی وحدت رویه شماره ۴۳۵ مورخ ۱۳۹۳/۰۳/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری است که بدان موجب مرخصی اجباری موضوع بند ۲ ماده ۲۰ قانون حفاظت در برابر اشعه قابلیت ذخیره‌سازی ندارد. در واقع، اراده کارگر در ذخیره‌سازی اثری ندارد و به‌نظر دیوان، باید اراده کارگر تحدید گردد و در هر حال مرخصی در شغل کار با اشعه، قابلیت ذخیره‌سازی نداشته باشد.

۲-۹. اصل محترم بودن کار کارگر

کار کارگر باید مورد احترام قرار بگیرد. این گزاره علاوه بر اینکه در مقام یک اصل تفسیری ظهور می‌کند، می‌تواند یکی از ویژگی‌های حقوق کار باشد. اصل محترم بودن کار کارگر حتی زمانی که قرارداد کار باطل است، باید اجرا شود. بر این اساس، کارفرما دیگر نمی‌تواند به استناد باطل بودن قرارداد کار، مزد کارگر را پرداخت نکرده و حقوق او را ضایع نماید. وجود اصل محترم بودن کار کارگر از مبانی مختلفی قابل استنباط است که به چندی از این موارد اشاره می‌شود. اول، قاعده لا ضرر که از مشهورترین قواعد فقهی است. مبنای این قاعده در حدیث پیامبر اسلام تحت عنوان «لا ضرر و لا ضرار فی الاسلام» مستقر است که به موجب آن، ضرر رساندن به دیگری نهی شده است و زیان زننده مسئول پرداخت خسارت است (محقق داماد، ۱۳۹۵: ۱۳۱).

با تعمیم مفاد این قاعده باید گفت اگر کارگر به امر کارفرما کاری انجام دهد، مستحق حق السعی است؛ در غیر این صورت کارگر ضرر می‌کند. دوم، قاعده احترام مال و عمل مسلمان که مراد از این قاعده، مصونیت اموال مردم از تعرض است؛ یعنی تعدی نسبت به آن‌ها جایز نبوده و در فرض وقوع تجاوز، متجاوز مسئول و ضامن است. پس اگر فردی با

دستور دیگری کاری انجام دهد دستور دهنده در برابر انجام دهنده ضامن اجرت‌المثل است. البته بعضی فقها در این خصوص قاعده مستقل دیگری را مورد شناسایی قرار داده‌اند و بیان می‌دارند که کار انسان مسلمان مادامی که قصد تبرع ندارد دارای احترام است (محقق داماد، ۱۳۹۵: ۲۱۷ / سید طباطبایی یزدی، ۱۴۲۰، جلد ۵، ۱۴۶ / خوبی، ۱۴۱۲، جلد ۳، ۹۱). سوم، مبنای ضمان اجرت‌المثل در اجاره فاسد است که مطابق قواعد عام حقوق مدنی در قرارداد اجاره انسان اگر قرارداد به هر جهت باطل باشد و کارگر کاری انجام دهد مستحق اجرت‌المثل است، بنابراین اگر عقد اجاره باطل باشد و از کارگر منفعتی استیفا شده باشد، اجرت‌المثل لازم است پرداخت شود. سه مبنای مذکور به ترتیب به لزوم ضرر نرساندن، محترم بودن مال و عمل و اهمیت جبران، معطوف هستند با وجود این، استقرار اصل مزبور فقط به مبانی فوق متکی نیست بلکه در آرای مراجع عالی نیز استقرار تلویحی این اصل مشاهده می‌شود.

مطابق بند ۴ دستورالعمل شماره ۱۷ اداره‌ی کل تنظیم و نظارت بر روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مورخ ۱۳۹۰/۳/۱۶، چنانچه کارگر دارای قرارداد کار دائم باشد و مبادرت به ترک کار نماید، مزایای پایان کار به وی تعلق نخواهد گرفت. مقرر مزبور مبین نقض اصل محترم بودن کار کارگر است؛ زیرا اگرچه کارگر ترک کار کرده اما نباید امتیازات و مزایای پایان کار وی که به جهت حضور در کارگاه و کار کردن به وی تعلق گرفته است، نادیده گرفته شود. از همین رو، دیوان عدالت اداری در دادنامه ۱۳۴۸/۱۰۹۰۹۰۵۸۰/۹۵۱۰۰ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۱۷ بند ۴ و ۵ این دستورالعمل را بر خلاف قانون اعلام کرد و بیان داشت «... با توجه به اینکه در قانون منعی برای مزایای پایان کار کارگرانی که ترک کار انجام داده‌اند، نیست، پرداخت مزایای پایان کار به میزان مدت کار کارگری که ترک کار کرده بر عهده کارفرمایان است...». از دیگر آرای که متضمن محترم بودن کار کارگر است، رأی وحدت رویه شماره ۵۵۴ مورخ ۱۳۹۹/۰۴/۱۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری است که به موجب آن، تعطیلی و انحلال کارگاه طبیعت و ماهیت کارهای سخت و زیان‌آور انجام شده در زمان دایر بودن کارگاه را منتفی نمی‌سازد؛ بنابراین سخت و زیان‌آور بودن شغل با

انحلال کارگاه و گذشت زمان، منتفی نمی‌شود و همین، مبین اصل محترم بودن کار کارگر است.

در این خصوص می‌توان به رأی دادگاه عالی بوئنوس آیرس (Buenos Aires) اشاره کرد که در خصوص بازنشستگی کارگری که در سنین کودکی (زیر سن قانونی) به کارگمارده شده بود و دادگاه نخستین و پژوهش با این استدلال که سابقه خدمت زیر سن قانونی، اثر قانونی ندارد و سابقه خدمت به میزان بازنشستگی نرسیده است، رأی دادگاه‌های تالی را نقض نمود و این‌گونه استدلال کرد که قانون مربوط به ممنوعیت استخدام پیش از سن قانونی نباید به ضرر کسانی اعمال شود که هدف قانون حمایت از آنان بوده است (عراقی، ۱۳۸۱: ۳۵)، به عبارت دیگر دادگاه عالی آرژانتین بر اساس اصل محترم بودن کار کارگر نسبت به زمانی که کارگر در دوران کودکی و زیر سن قانونی به کار مشغول بوده است اثر قانونی مترتب نموده است.

۲-۱۰. اصل تداوم کارگاه

اصل تداوم کارگاه برای حفظ حقوق و امنیت شغلی کارگران است. مطابق این اصل، با تغییر وضعیت حقوقی کارگاه، قرارداد کار و حقوق کارگران و تعهدات کارفرمایان از بین نمی‌رود و انتقال مالکیت کارگاه نباید موجب انقضای قرارداد کار و نقض حقوق کارگران شود. از این رو، به موجب ماده ۱۲ قانون کار، هر نوع تغییر حقوقی در وضعیت، به رابطه قراردادی کارگران خللی وارد نمی‌کند و تعهدات و حقوق کارفرمای سابق به کارفرمای لاحق منتقل می‌شود که به عبارتی قائم مقام او تلقی می‌شود؛ البته گفتنی است استناد به اصل تداوم کارگاه زمانی ممکن است که کارگاه به شخص دیگری منتقل شده باشد. پس اگر به نحوی از انحاء موسسه‌ای جانشین موسسه دیگر شود و هر کدام، کارگران خاص خود را داشته باشند، کارگاه مورد نظر را باید منحل شده خواند؛ بنابراین، حالت مذکور در این رابطه موضوعیتی ندارد و از شمول ماده ۱۲ قانون کار خارج است.

مضاف بر این، می‌توان به برنده شدن در مناقصات مانند خدمات مربوط به امور شهری اشاره کرد. در این مورد چون هیچ‌گونه رابطه‌ی قراردادی و قانونی میان کارفرمای اول و کارفرمای دوم وجود ندارد، نمی‌توان به اصل تداوم کارگاه استناد کرد. از این رو، این اصل

برای موقعیتی است که انتقالی بین کارفرمای اول و قائم مقام صورت گرفته باشد. از اداره حقوقی قوه قضاییه، در خصوص وضعیت حق و حقوق کارگران کارگاهی که در رهن بانک بوده و بانک با صدور اجرائیه کارگاه را می‌فروشد، سؤال شد؛ با این مضمون که «اگر کارگاهی که مطالبات کارگران را پرداخت نکرده، به خریداران جدید منتقل شود آیا کارگران می‌توانند به خریداران جدید رجوع کنند؟». در پاسخ اداره حقوقی در شماره نظریه ۷/۹۳/۱۰۵۵ مورخ ۱۳۹۳/۵/۴، با استناد به مفهوم اصل تداوم کارگاه بیان داشت: «...به موجب ماده ۱۲ قانون کار، خریداران جدید، مالک و جانشین کارفرمای قبلی در پرداخت دیون می‌باشند؛ زیرا این ماده که متأثر از «اصل تداوم کارگاه» و به منظور حمایت از حقوق کارگران وضع شده است، شامل هر نوع تغییر حقوقی در وضعیت مالکیت کارگاه اعم از رهن، اجاره و فروش به صورت قراردادی یا قهری». در دادنامه‌ای که اخیراً از سوی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری صادر شده، صریحاً و مستقیماً اصل تداوم کارگاه شناسایی شده است.

به موجب دادنامه شماره ۱۴۰۰۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۱۳۶۰، مورخ ۱۴۰۰/۰۵/۱۹، «با توجه به استقلال شخصیت حقوقی شرکت‌های تجاری از شخصیت حقیقی مدیران آن‌ها و با لحاظ اصل تداوم کارگاه که در ماده ۱۲ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ به آن اشاره شده است و دلالت بر استقلال شخصیت حقوقی کارگاه از شخصیت حقیقی کارفرما دارد، در دعاوی کارگران شاغل در شرکت‌های تجاری علیه این شرکت‌ها، طرح دعوا علیه مدیر یا مدیران شرکت‌ها به واسطه استقلال آن‌ها از شرکت تجاری به عنوان کارگاه فاقد مبنای حقوقی است». از دیگر آراء صادره از هیئت عمومی که مبتنی بر اصل تداوم کارگاه است، دادنامه شماره ۹۹۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۰۵۵۴ مورخ ۱۳۹۹/۰۴/۱۷ است. به موجب این رأی، در خصوص بررسی مشاغل سخت و زیان‌آور در کارگاه‌های تعطیل شده آثاری که بر مشاغل سخت مترتب است به موجب قانون است و تعطیل و منحل شدن کارگاه آثار و طبیعت کارهای سخت که در زمان برپایی کارگاه صورت گرفته است، از بین نمی‌برد؛ بنابراین، به واسطه اصل تداوم کارگاه، مقام مفسر بقای ماهیت سخت و زیان‌آور بودن را ابقاء نمود.

نتیجه گیری

پژوهش حاضر مصروف کشف و شناسایی اصولی شد که برخی مستقیماً در مواد قانونی و آراء قضایی و دکترین حقوقی، شناسایی شده بود و برخی هم تلویحاً. به گفته رونالد دورکین، صرفاً با اتکا به قواعد نمی توان عدالت و انصاف مقتضی را مجری ساخت و به ناچار، باید اصول بالادستی وجود داشته باشند تا در فرایند تفسیر، قانون مطابق آن‌ها بازسازی شود. در این مسیر مرجع مفسر، کلمات و متن اولیه را بر اصول استوار می کند. بسیاری از اصول موجودند و به کار می روند، اما شناسایی نشده اند. عمده ی اصول ماهوی حقوق کار هم این گونه هستند؛ یعنی برخلاف اصول شکلی، در لابه لای مواد قانونی، آرای قضایی و دکترین حقوقی، نتایج این اصول دیده می شود اما شناسایی نشده اند و از این رو، «آگاهی کاربست»^۱ نسبت به آن‌ها وجود ندارد. از میان اصول ۱۱ گانه ی فوق بسیاری رسماً توسط نگارندگان به عنوان اصل بدیعی معرفی شد و با استناد به مواد قانونی و آرای قضایی جای پای آن‌ها استوار گردید. اصل تفسیر موسع به نفع کارگر در بسیاری آراء وحدت رویه ی دیوان عدالت اداری و مواد قانونی به کار رفته است. اصول حداقلی بودن حقوق کارگر، حداکثری بودن تکالیف قانون کار، اصل پیشرو بودن، اصل تداوم کارگاه، اصل تحدید اراده - ی کارگر در تعیین شروط مضر و پذیرش شرایط مضر، اصل محترم بودن کار کارگر از جمله اصولی بودند که موجودیت آن‌ها استنباط شد؛ اما در سیستم قضایی ایران از ظرفیت قانون اساسی به نحو مطلوب استفاده نمی شود و دلایلی نظیر عدم آموزش دادرسان، حجم دعاوی، ابهام در اصول حقوقی، عدم تمایل قضات به استناد به این اصول، موجب چنین امری است. آنچه مهم می نماید این است که اصول مزبور باید در دو جا محل استفاده باشند. اول، در موقع تفسیر که مقامات قضایی، آگاهانه و مستقیماً اصول مزبور را مبنای صدور آرا قرار دهند؛ چنانکه تلویحاً اصول مزبور را به کار برده اند. دوم، در زمان قانون گذاری که باید هنگام تنظیم و پیش بینی مقررات قانونی، اصول مزبور را به دو صورت اعمال کنند: یکی همچون قانون آیین دادرسی مدنی و کیفری در آغاز مقررات کار، این اصول را رسماً آیینی تفسیر قرار دهند و دیگری اینکه مواد و مقرراتی که تنظیم می نمایند، بر مبنای اصول کار باشد. البته نکته ای در اینجا قابل ذکر است و آن اینکه، اعمال و استناد به اصول ماهوی حمایت از کارگر در حقوق کار نباید بی توجه به اصول و معیارهای حفظ حقوق کارفرما باشد که البته تحقیقی مجزا جهت شناسایی این اصول لازم است.

۱. منظور این است که مقام مفسر در ضمن آگاهی، اصل را به کار برد.

منابع و مأخذ

الف- منابع فارسی

کتاب ها

۱. استوار سنگری، کورش (۱۳۹۸). مقدمه حقوق کار، تهران، میزان.
۲. برونستین، آرتورو (۱۳۹۵). حقوق بین الملل و تطبیقی کار، سعیدرضا ابدی و اصلی عباسی، تهران، دراک.
۳. جعفری تبار، حسن (۱۳۸۳). مبانی فلسفی تفسیر حقوقی، تهران، شرکت سهامی انتشار.
۴. خویی، ابوالقاسم، (۱۴۱۲) ه ق. مصباح الفقاهه فی المعاملات به تقریر محمد علی توحیدی، بیروت، دارالهادی.
۵. رستمی، ولی؛ مسلم، آقای طوق؛ لطفی، حسن (۱۳۸۸). دادرسی عادلانه در مراجع اختصاصی اداری ایران، تهران: گرایش.
۶. رفیعی، احمد (۱۳۹۵). حقوق کار تهران، میزان، دفتر دوم.
۷. رفیعی، احمد (۱۳۹۲). حقوق کار، تهران، فکرسازان، دفتر یکم.
۸. جمعی از نویسندگان، (۱۴۰۰). محشای قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، تهران، انتشارات پژوهشکده شورای نگهبان
۹. سیدطباطبایی یزدی، محمدکاظم، (۱۴۲۰) ه ق. العروه الوثقی - المجموعه: فقه الشیعه من القرن الثامن، قم، مؤسسه النشر الإسلامی
۱۰. عراقی، عزت الله (۱۳۸۱). حقوق کار، تهران، سمت، جلد اول.
۱۱. قبادی، حسین (۱۳۹۸). حقوق کار، تهران، دادگستر.
۱۲. لنگرودی جعفری، محمدجعفر (۱۳۶۲). مقدمه عمومی علم حقوق، تهران، گنج دانش.
۱۳. محقق داماد، سید مصطفی (۱۳۹۵) قواعد فقه بخش مدنی مالکیت و مسئولیت، تهران، مرکز نشر علوم اسلامی.

۱۴. معاونت آموزشی و پژوهشی دیوان عدالت، (۱۳۹۱). استناد به قانون اساسی و سیاست‌های کلی نظام در آراء مراجع قضایی، تهران، انتشارات پیام عدالت.
۱۵. هاشمی، سید محمد (۱۳۹۶). حقوق کار، تهران، میزان.
۱۶. هداوند، مهدی و علی مشهدی (۱۳۹۳) اصول حقوق اداری در پرتو آراء دیوان عدالت اداری، تهران، انتشارات خرسندی.
۱۷. یاور، اسدالله، مهدی مرادی، پرهام مهرآرام (۱۳۹۶) اصول و معیارهای تفسیر قضایی در حقوق عمومی، تهران، مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضاییه.

مقالات

۱۸. محمدزاده وادقانی، علیرضا (۱۳۷۶). «اصول کلی حقوق و حقوق موضوعه»، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی تهران، شماره ۳۶، صص ۱۰۰-۷۳ الفبایی نیست یا اینجا در الف و با ادقانی فهرست شود یا در متن به ادقانی و محمدی ارجاع شود
۱۹. پروین، خیرالله، امیرعلی دهقانی (۱۳۹۸). «تعارض خصوصی‌سازی و عدالت اجتماعی در حقوق کار»، فصلنامه تامین اجتماعی، شماره ۵۱، صص ۴۲-۱۵
۲۰. پروین، خیرالله (۱۳۹۸). «تاثیر جهانی شدن و تحولات بین‌المللی بر حاکمیت و استقلال دولت‌ها»، فصل نامه سیاست، شماره ۴، صص ۶۲-۴۱ در متن ۸۹ آمده است
۲۱. رستمی، ولی، آخوندی، فایزه (۱۳۹۶). «تحلیل حقوقی طرق اجرایی دخالت دولت در روابط کار در حقوق کار ایران»، جستارهای حقوقی، شماره ۱، صص ۶۲-۳۶
۲۲. رضا پرستش؛ سحر خسروی دانش (۱۳۹۸). «مطالعه رعایت قواعد ماهوی اصول دادرسی منصفانه در مقررات نظام‌های حرفه‌ای ایران»، مطالعات حقوق تطبیقی معاصر، شماره ۱۹، صص ۷۶-۵۱
۲۳. سجاد مردانی؛ مسلم آقایی طوق (۱۴۰۰). «استناد به اصول حقوقی در آرای دیوان عدالت اداری»، فصلنامه علمی پژوهش‌های نوین حقوق اداری، شماره ۶، صص ۱۸۶-۱۶۱ باید در حرف «میم» بیاید در متن هم (مردانی؛ آقایی آمده است)

۲۴. طاهری، آزاده؛ منطقی، فائزه (۱۳۹۹). «حدود مداخله کیفری دولت در حقوق کار در پرتو اصل حداقل بودن حقوق کیفری»، مطالعات حقوق عمومی، شماره ۲، صص ۵۳۱-۵۱۳

۲۵. میرزاده کوهشاهی، نادر، عالی، حامد، شفق، محمدجواد، (۱۴۰۰). «اساسی سازی شکلی حقوق کارگران در قانون اساسی ایران، ترکیه و کره جنوبی با نگاهی به اسناد بین‌المللی»، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات اجتماعی، حقوق و فرهنگ.

پایان نامه

۲۱. کمالی فر، مهدی، (۱۳۹۴) اصول بنیادین حقوق کار از منظر شورای نگهبان، سعید رضا، ابدی، جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد، دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی

ب- منابع انگلیسی

کتاب‌ها

1. Alexy, Robert (2002). *A Theory of Constitutional Rights* (trans. by Julian Rivers), London: Oxford University Press.
2. Avila, Humberto (2007). *Theory of Legal Principles*, Springer, Law and Philosophy Library.
3. Cihon, J. Patrick (2011). Castagnera, James Ottavio, *Employment and Labor Law*, South-Western Cengage Learning.
4. Dworkin, Ronald (1985). *A Matter of Principle*, Cambridge: Harvard University Press.
5. Grint, Keith (2005). *The sociology of work: introduction*. Polity.
6. Webbe, J, L (1984). *Industrial relations and the contract of employment*, law books, C. I. Sidney.

مقالات

1. Brodie, Douglas (2011). "How Relational Is the Employment Contract?", *Industrial Law Journal*, Volume 40, Issue 3, September.
2. Holloway, Ian (1993). "The Constitutionalization of Employment Rights: A Comparative View." *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 14, no. 1.

3. Klare, K. E (1981). "Public/private distinction in labor law". *U. Pa. L. Rev.*, 130.
4. Anderson, G (2003). "Labour Law in a Globalising World" [Review of Social and الفبایی
Labour Rights in a Global Context: International and Comparative Perspectives, by B.
Hepple]. *The Modern Law Review*, 66(4), pp.643-644.
5. Somavia, Juan (1999). "Decent work", *Report of the Director-General International
labour organization*, 87th session, Geneva: International Labour Office.
6. Jiménez, Felipe (2020) "Legal Principles", Law, and Tradition, *Yale Journal of Law and
the Humanities*, Vol. 33.

منبع اینترنتی

1. FLSA Minimum Wage Law in History. Posted on December 2, 0252 by Michael Lore,
<http://www.overtime-flsa.com/flsa-minimum-wage-law-in-history>