

گفتارهایی در حقوق کار اتحادیه‌ی اروپا

ترجمه و تدوین:

دکتر جواد محمودی

استادیار حقوق عمومی دانشگاه شهرکرد



مجمع علمی و فرهنگی مجد

عنوان و نام پدیدآور	گفتارهایی در حقوق کار اتحادیه‌ی اروپا / ترجمه و تدوین: جواد محمودی.
مشخصات نشر	تهران: مجد، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	۲۵۶ ص.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۱۹۳-۲۹۰-۸
وضعیت فهرست نویسی	فیا
پادداشت	کتابنامه به صورت زیرنویس
موضوع	حق کار -- اروپا
موضوع	حقوق تطبیقی
رده بندی کنگره	۱۳۹۳ م ۴۳۰/۵: ۲۹۰/۵ HD
رده بندی دیویی	۳۳۱/۱۱
شماره کتابشناسی ملی	۳۷۳۳۹۲۹

هرگونه تکثیر کامل یا قسمتی از کتاب بدون اجازه پدیدآورنده، یا ناشر خلاف قانون، شرع و اخلاق است. موارد تخلف را به دفتر مرکزی مجده گزارش فرمایید.

گفتارهایی در حقوق کار اتحادیه‌ی اروپا

ترجمه و تدوین: دکتر جواد محمودی

انتشارات مجد

چاپ اول: ۱۳۹۴ تعداد: ۵۰۰ نسخه

قیمت: ۱۷۰۰۰ تومان

حق چاپ محفوظ و منحصر «مجد» است.
دفتر مرکزی:

تهران، خیابان ۱۲ فروردین، تقاطع خیابان وحید نظری. پلاک ۱۰۸
تلفن و دورنگار: ۶۶۴۹۵۰۳۴ - ۶۶۴۰۹۴۲۲ - ۶۶۹۶۳۳۸۶

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۱۹۳-۲۹۰-۸

ISBN: 978-600-193-290-8

شعبه فروردین: خیابان ۱۲ فروردین، مقابل تعزیرات، پلاک ۲۸۳، طبقه دوم. تلفن: ۶۶۴۹۰۹۹۸
شعبه اردیبهشت: خیابان اردیبهشت (منیر جاوید)، تقاطع شهدای زاندارمری، پلاک ۵۷. تلفن: ۶۶۴۸۶۸۷۴
شعبه بزد: خیابان فرخی بزدی، مجتمع تجاری شقایق، طبقه هم کف - تلفن: ۳۶۲۶۸۶۷۰ - ۳۵

www.majdlaw.ir

E-mail: majdlaw92@gmail.com

سیستم اشتراک پذیری «مجد»:

ارسال پیامک حاوی نام و نام خانوادگی و شغل (در صورت تمایل) به شماره ۳۰۰۸۷۷۶۷۷
فصلنامه حقوقی مجد با ارائه مقالات اساتید مبرز حقوق کشور بطور منظم منتشر می‌شود.

فهرست مطالب

۱۳.....	مقدمه
۱۵.....	گفتار نخست: انتقال تعهدات کارفرمایی
۱۵.....	در رویه‌ی دادگاه‌های ملی و دادگاه عدالت اروپا
۱۷.....	بخش نخست: نکات مقدماتی
۱۸.....	الف- دیوان عدالت اروپا و دادگاه‌های ملی
۱۸.....	۱- بررسی کلی خط مشی اجتماعی
۲۲.....	۲- سزمینه‌ی دستورالعمل انتقال تعهد
۲۴.....	۳- مفهوم یک «انتقال تعهد»
۲۸.....	۴- پاسخ‌های قوای قضائیه‌ی ملی
۳۴.....	ب- دیوان عدالت اروپا و فرایندهای قانونگذاری اتحادیه
۳۶.....	ج- نتیجه‌گیری
	بخش دوم: دیوان عدالت اروپا در گفتمان انتقال تعهد: یک طرف گفتگوی
۳۹.....	جایز الخطا؟
۳۹.....	الف- مقدمه
۴۵.....	ب- دشواری‌های شایع: گفتمانی با صداهاى چندگانه
۴۶.....	۱- ماهیت روابط قراردادی منجر به یک تغییر: یک گفتمان امروزه متوقف
۵۱.....	۲- مفهوم انتقال یک تعهد: گفتمانی جاری
۵۱.....	الف- آرای اخیر
۵۹.....	ب- آغاز گفتمانی آشفته
۷۵.....	ج- گفتمان‌های منحصر به دو صدا
	۱- اعمال دستورالعمل بر تعهدات در دشواری اقتصادی مبتنی بر فرایند
۷۵.....	اداری خاص: جنبشی اینتالیایی
۸۰.....	۲- حق کارگران به اعتراض به انتقال: گفتمانی آلمانی - اروپایی
۸۳.....	د- گفتمان‌های آینده
۸۹.....	ه- نتایج

- بخش سوم: انتقال تعهدات: تجربه‌ی جاری و همگرایی‌های میان حقوق اتحادیه و نظام‌های حقوق ملی ۹۱
- الف- دستورالعمل ۷۷/۱۸۷ یک مقرره‌ی دو بُعدی ۹۱
- ب- مقررات اتحادیه درباره‌ی انتقال تعهدات ۹۶
- ۱- حمایت از کارگران و حمایت از بازار واحد ۹۶
- ۲- موضوعات خط‌مشی اجتماعی و مطلوبیت بیشتر ۹۹
- ج- ادغام مقرره‌ی اتحادیه در نظام‌های حقوقی ملی: گفتگویی در همتی‌ده در سناریوهای چندگانه با بازیگران متفاوت ۱۰۸
- د- پذیرش نظام تضمین‌های اتحادیه از سوی نظام‌های حقوقی ملی ۱۲۱
- ۱- آزمون ارزیابی تضاد مقرره‌ی اتحادیه با نظام‌های حقوقی ملی: روش - های برتری قانونگذاری ۱۲۲
- ۲- برتری دستورالعمل: فرآیندی کند و صرفاً تکمیل شده به طور جزئی ۱۲۳
- ۳- نظارت کمیسیون بر اجرای تعهدات اتحادیه‌ای از سوی دولت‌های عضو ۱۲۹
- الف- بلژیک (دعوی ۲۲۷/۸۴): محکومیتی قابل گذشت ۱۳۲
- ب- ایتالیا (دعوی ۲۳۵/۸۴): محکومیتی نه چندان قابل اغماض و تیره به خاطر فقدان دلیل ۱۳۳
- ج- انگلستان (دعوی ۳۸۲/۹۲-C): رأی مشتمل بر محکومیت‌های بسیار جدی، بعضاً عطف به ماسبق شونده و یک تیره به خاطر فقدان دلیل ۱۳۶
- بخش چهارم: تحولات قضایی خط‌مشی اجتماعی اتحادیه اروپا و گفتارهای نهادی درون اتحادیه‌ای: چگونگی تعریف یک «انتقال حقوقی» ۱۴۱
- الف- گفتارهای درون و برون اتحادیه‌ای ۱۴۱
- ب- نظام اتحادیه‌ی متحد چندبخشی و واکنش‌های جاری میان ارکان نهادی ۱۴۳
- ج- آغاز (یا آنچه که دستورالعمل ۱۹۷۷ به نظر نمی‌رسید که در مقام بیان آن باشد) ۱۴۶
- د. انتقال (یا آنچه گمان می‌رود که یک دستورالعمل نوین بدان معنا باشد) ... ۱۵۰
- ه. نتیجه؟ (یا کتمان دستورالعمل مصوب ۱۹۹۸) ۱۵۸
- ۱- دستورالعمل نوین: نه تنها موضوع یک تعریف ۱۵۸

۱۶۲.....	۲- قراردادی سازی خدمات: کماکان در هاله‌ای از ابهام؟
۱۶۵.....	و- اثر متقابل نهادهای سیاسی و حقوقی در تکامل حقوق اجتماعی اتحادیه‌ی اروپا
۱۷۳.....	گفتار دوم: مقررات اتحادیه‌ی اروپا درباره‌ی حمایت از کارگران در برابر انتقال تعهدات مصوب ۲۰۰۳
۱۷۵.....	کتابچه‌ی توضیحی کارفرمایان و کارگران
۱۷۶.....	۱- هدف از تصویب مقرره
۱۷۶.....	۲- گستره‌ی مقرره
۱۷۶.....	۳- تعریف یک «انتقال»
۱۷۷.....	۴- اشخاص مشمول مقرره
۱۷۷.....	۵- اعسار کارفرما
۱۷۸.....	۶- حمایت از کار
۱۷۹.....	۷- حمایت از حقوق کار
۱۸۰.....	۸- اطلاع‌رسانی و مشاوره
۱۸۱.....	۹- حمایت از نمایندگی کارگران
۱۸۲.....	۱۰- شکایت به کمیسر حقوقی
۱۸۲.....	۱۱- تصمیم کمیسر حقوقی
۱۸۳.....	۱۲- اعتراض به دادگاه تجدید نظر کار از تصمیم کمیسر حقوقی
۱۸۳.....	۱۳- بطلان شروط خاص توافقات
۱۸۴.....	۱۴- عدم همکاری با دادگاه تجدید نظر کار
۱۸۴.....	۱۵- اعتراض به دادگاه عالی
۱۸۴.....	۱۶- اجرای تصمیم کمیسر حقوقی یا رای دادگاه
۱۸۵.....	گفتار سوم: درس‌هایی از حقوق کار فرانسه
۱۸۷.....	چارچوب فرانسوی حقوق کار و گرایش‌های نوین مقررہ‌گذاری
۱۸۸.....	قسمت نخست: منابع
۱۸۸.....	الف: بیان منابع
۱۸۹.....	۱- منابع داخلی سستی

- الف- قانون اساسی ۱۸۹
- ب- قانون عادی ۱۹۰
- ج: رویه‌ی قضایی ۱۹۱
- ۱- منابع صنفی ۱۹۱
- الف: عرف ۱۹۱
- ب: مقررات کار ۱۹۲
- ج: توافق‌های جمعی ۱۹۲
- ۱- ماهیت حقوقی توافق‌های جمعی ۱۹۳
- ۲- گستره‌ی اجرای توافق‌های جمعی ۱۹۳
- ۳- سطح توافق‌های جمعی ۱۹۳
- ۴- بازیگران مذاکرات جمعی ۱۹۴
- ب- احصاء منابع ۱۹۵
- قسمت دوم: تحولات نوین در حقوق کار فرانسه ۱۹۷
- الف- حقوق کار فردی ۱۹۷
- ۱- مداخله‌ی قانونی ۱۹۷
- الف- کاهش ساعات کار ۱۹۷
- ب- قانون مقابله با اذیت و آزار جنسی و اخلاقی ۱۹۸
- ۱- گستره‌ی حمایت ۱۹۹
- ۲- اقدامات پیشگیرانه ۲۰۰
- ۳- فرایندهای میانجی‌گری ۲۰۰
- ۴- فرایند اثبات ۲۰۰
- ۵- ضمانت اجراها ۲۰۰
- ۶- قرارداد کار و تحولات آن ۲۰۱
- الف- احیای قرارداد ۲۰۱
- ب- مسأله‌ی تعدیل ۲۰۱
- ۱- تحلیل تعدیل ۲۰۲
- ۲- نتایج ناشی از خودداری از تغییر در شرایط کار ۲۰۴
- ۳- ماده‌ی ۱۲۰-۲ قانون کار و احترام به حقوق بنیادین ۲۰۴

۲۰۶	ب- حقوق کار جمعی
۲۰۶	۱- حضور جمعی و کنترل قدرت در شرکت
۲۰۷	۲- تحول در مذاکرات جمعی
۲۰۷	الف: افزایش نقش مذاکرات جمعی (توضیح کلی)
۲۰۸	ب- کارکرد در حال تغییر مذاکرات جمعی
۲۰۹	ج- رویه‌ای سازی عرفی
۲۱۰	د: پروژه‌ی قانون اصلاح حقوق کار
۲۱۱	۱- وجهه‌ی مضاعف توافق بخشی
۲۱۱	۲- قاعده‌ی اکثریت
۲۱۲	۳- ظرفیت مذاکره
۲۱۳	۴- گروه‌های مذاکره کننده
۲۱۴	مذهب در بستر حقوق کار فرانسه
۲۱۷	اول - سیر قهرایی تأثیر مذهب بر حقوق کار
۲۱۸	الف- نادیده‌انگاری مذهب از سوی حقوق کار
۲۱۸	۱- کارگر نبودن کشیش
۲۲۲	۲- لزوم وفاداری شرکت به اعمال بی طرفی مذهبی
۲۲۴	ب- شرکت‌های نیازمند تقویت
۲۲۵	۱- شرکت‌های مددکاری
۲۲۸	۲- تقویت بی طرفی قابل انتظار از کارمندان
۲۳۰	دوم: بازسازی تأثیر مذهب
۲۳۱	الف- سکولارسازی حقوق کار و تأمین اجتماعی
۲۳۱	۱- زوال دکترین‌های مسیحی
۲۳۵	۲- از سکولارسازی تا مقررگذاری دوباره
۲۳۵	- شیوه‌ی سنتی
۲۳۷	- شیوه‌ی معاصر
۲۳۹	ب- نقادی بر همزیستی میان آزادی مذهبی و حقوق کار
۲۳۹	۱- رویه‌ی عملی

۲- مواضع کمیسیون فرصت‌های مساوی و مبارزه با تبعیض

۲۴۲.....(HALDE)

گفتار چهارم: درس‌هایی از حقوق کار آلمان..... ۲۴۷

رویارویی حقوق اساسی با حقوق کار در آلمان..... ۲۴۹

۱- مقدمه..... ۲۴۹

۲- آزادی ایجاد تشکل..... ۲۵۳

۳- اجرای عمودی و افقی..... ۲۵۵

۴- حق‌ها و اصول برخاسته از قانون اساسی..... ۲۵۸

الف: حمایت از حق خلوت..... ۲۵۸

ب: حق بر کار..... ۲۶۱

ج: اصل برخورد مساوی..... ۲۶۳

۵) اجرای افقی غیرمستقیم حق‌های بنیادین..... ۲۶۴

الف: نظارت بر محتوای قرارداد کار..... ۲۶۴

ب: نظارت بر شرایط قرارداد..... ۲۶۸

ج: نظارت بر توجیه یک اخراج..... ۲۶۹

نتیجه‌گیری..... ۲۷۲

حمایت از کارگران در برابر اخراج در حقوق کار آلمان..... ۲۷۴

دوم: قراردادهای مدت معین..... ۲۷۶

۱- تعریف و پس‌زمینه قراردادهای مدت معین..... ۲۷۶

۲- تشریفات یک قرارداد مدت معین..... ۲۷۷

۳- پایان بدون اخطار..... ۲۷۹

۴- مقایسه..... ۲۸۱

سوم: قراردادهای بدون مدت معین..... ۲۸۱

۱- تعریف و پیش‌زمینه..... ۲۸۱

۲- پایان با اخطار یا بدون اخطار در حقوق کار یونان..... ۲۸۱

۳- پایان معمولی قرارداد در قانون کار آلمان..... ۲۸۳

الف- قابلیت اعمال قانون حمایت از کار..... ۲۸۳

ب- شرایط قانون کار آلمان..... ۲۸۴

الف الف) اخراج بر اساس دلایل مبتنی بر صلاحیت شخصی	۲۸۴
ب ب) اخراج بر اساس دلایل مبتنی بر رفتار	۲۸۵
ج ج) اخراج بر اساس دلایل اقتصادی	۲۸۶
ج) مدت‌های اختطار	۲۸۷
د- مقررات عدم قابلیت اعمال قانون حمایت از کار	۲۸۸
۴- پایان فوق‌العاده‌ی قرارداد در حقوق کار آلمان	۲۸۸
۵- نکات پایانی	۲۸۹

گفتار پنجم: نگاه تطبیقی به خصوصی‌سازی حمایت در برابر اخراج

غیرقانونی- متیوو. فنکین	۲۹۱
جکیده	۲۹۳
۱- ایالات متحده‌ی آمریکا	۲۹۴
۲- خصوصی‌سازی از منظر تطبیقی	۳۰۰
الف- فرانسه	۳۰۰
۱- دادگاه‌های صنعتی	۳۰۲
۲- میانی خط مشی حذف داوری	۳۰۳
ب- آلمان	۳۰۵
۱- نظام دادگاه کار	۳۰۷
۲- میانی خط مشی حذف داوری	۳۰۹
ج- انگلستان	۳۱۲
۱- نظام دادگاه کار	۳۱۲
۲- میانی خط مشی حذف داوری	۳۱۴
۳- بیان تفاوت	۳۱۷
الف- منشاء حقوقی	۳۱۸
ب- قدرت سیاسی	۳۱۸
ج- گزینه‌ی عمومی	۳۱۹
۴- استنایگرایی آمریکایی یا طفره‌روی	۳۲۰

مقدمه

حقوق کار با تغییر منبع الهام خود از حقوق خصوصی به حقوق عمومی، خاستگاه آرمان‌ها و تکالیف بسیاری می‌باشد که فراروی کشورهای جهان در زمان معاصر ماست. صرف‌نظر از مباحث فنی این رشته، ابعاد حقوق بشری آن و نقش تضمین و اجرای تعهدات بین‌المللی و ملی برخاسته از آن، موضوع روز گفتمان غالب در محیط‌های علمی و حقوق بشری است.

در کشورهای پیشرفته، به دلیل ارتباط تنگاتنگ میان مباحث یاد شده با امنیت ملی و چه بسا منطقه‌ای، مراعات بایسته‌های بنیادین این فرآورده‌ی نوین انسان معاصر، تمرکز بر تأمین اهداف و چشم‌اندازهای آن را مضاعف ساخته است. از سوی دیگر، فشارهای وارده از جانب نهادهای بین‌المللی و در راس همه‌ی آن‌ها سازمان بین‌المللی کار (ILO)، مراتب وفاداری به بایسته‌های حقوق کار را از توصیه و ارشاد به مرتبه‌ی هنجار و تعهد الزام‌آور، ارتقا داده است.

اتحادیه‌ی اروپا و نیز کشورهای عضو آن در دهه‌ی گذشته در اثر نظریه-پردازی روشنفکران و آزادی‌خواهان از یک سو و فشار رویه‌ی قضایی ارزشمند ملی و اتحادیه‌ای از دیگر سو، شاهد تحولات چشمگیری در تعریف مفاهیم و چارچوب‌بندی تعهدات ملی و اتحادیه‌ای بوده است.

در کشور ما دادگاه‌ها در مفهوم خاص خود، در ورود به مفاهیم و الزامات حقوق کار، آن طور که باید و شاید، نقش محوری ندارند. دلیل عمده‌ی این امر نیز، انحصار ورود قضایی به دعاوی کار به دیوان عدالت اداری - به مثابه‌ی یک مرجع قضایی ویژه - آن هم در قالب رسیدگی شکلی و فرجامی به اعتراضات از نهادهای شبه‌قضایی ناظر به حل اختلافات کارگر و کارفرما است. پاره‌ای از رسیدگی در دادگاه‌های مدنی و کیفری در گستره‌ی مسوولیت مربوطه‌ی کارگر و کارفرما نیز بیشتر در پرتو عمومات حقوق کیفری و مدنی، صورت می‌پذیرند. نقش قضات دادگستری در ترکیب هیات‌های حل اختلاف یاد شده نیز، کمینه و

در مقام یک عضو صرف این هیات‌ها ارزیابی می‌شود. اگر چه برخی لوایح پیشنهادی اخیر در پی تاسیس دادگاه کار برآمده‌اند که به طور ماهوی به دعاوی مطروحه میان کارگر و کارفرما بپردازد، اما تا قطعیت این امر و ورود قضاط و تعیین کننده‌ی دادگاه‌ها به این دعاوی، فاصله داریم.

بنا به مراتب بالا، به کارگیری تجارب قضایی کشورهای توسعه یافته می‌تواند برخی افق‌ها را فراروی دادرسان ما بگشاید تا برای تضمین تعهدات ملی و بین‌المللی دولت بر اجرای آرمان‌های حقوق نوپای کار در ایران، پای بفشارند و در نتیجه، حمایت از حقوق کارگران در برابر اقتدارات عموماً یکجانبه‌ی کارفرمایان به بهترین شیوه، صورت پذیرد.

از این رو، مجموعه‌ای از متون انگلیسی در موضوعات مختلف متمرکز بر حقوق کار در اتحادیه‌ی اروپا به فارسی، برگردانیده و در معرض نقد و نظر کارشناسان و عموم مشتاقان و بهره‌وران، قرار می‌گیرد.

یادآور می‌شود که در بخش‌هایی از این مجموعه از «دیوان عدالت اروپا» اختصاراً به «د.ع.ا» یاد شده است. پیشاپیش از همدلی و همکاری مسوولان ارجمند مجمع علمی فرهنگی مجد برای ارزیابی و انتشار این مجموعه، سپاسگزارم.

دکتر جواد محمودی

استادیار حقوق عمومی دانشگاه شهرکرد