





قانون حاکم بر رابطه کار: مطالعه‌ای تطبیقی در حقوق اتحادیه اروپا و ایران

حسن بادینی^۱ ✉، امیر غفاری^۲ ، طاها عرب اسدی^۳ 

۱. نویسنده مسئول: دانشیار، گروه حقوق خصوصی و اسلامی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، تهران، ایران.
رایانامه: Hbadini@ut.ac.ir
۲. دانشجوی دکتری حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: Ghaffariamir@ut.ac.ir
۳. دانشجوی دکتری حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: T.arabasadi@ut.ac.ir

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۶ تیر ۱۴۰۲

تاریخ بازنگری:

۲۰ آذر ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش:

۲۷ آبان ۱۴۰۳

تاریخ چاپ:

۲۷ آبان ۱۴۰۳

کلیدواژه‌ها:

قانون حاکم، قانون مقر،

قانون منتخب، قرارداد کار،

قواعد آمره.

با توسعه روزافزون تجارت بین‌الملل در دهه‌های اخیر و گردش آزادانه کار و سرمایه، مسائل و چالش‌های جدیدی در این خصوص مطرح شده است. یکی از مهم‌ترین مسائل در این باره، تعارض قوانین حاکم بر کار در مواردی است که رابطه میان کارگر و کارفرما با بیش از یک کشور ارتباط پیدا می‌کند. بر خلاف قواعد تعارض قوانین حاکم بر سرمایه در تجارت بین‌الملل، مسئله تعارض قوانین حاکم بر کار پدیده‌ای نوظهور است. این امر سبب شده است تا میان نظام‌های حقوقی مختلف در بحث از قواعد و راهکارهای مطرح‌شده برای حل تعارض قوانین حاکم بر قرارداد کار وحدت رویکرد وجود نداشته باشد. در این زمینه، قانون آیین دادرسی کار ایران اقدام به وضع قواعد حل تعارض ایرانی حاکم بر رابطه کار کرده است. در پژوهش حاضر و با مطالعه‌ای تطبیقی، به تبیین قواعد حل تعارض مستنبط از قانون یادشده و تعیین حدود اجرای آن پرداخته شده است. علاوه بر این، توصیف مناسبی از رابطه کار تحت نظارت حقوق ایران و تبیین نقش حاکمیت اراده در حل تعارض قوانین حاکم بر رابطه کار ارائه شده است.

استناد: بادینی، حسن؛ امیر غفاری؛ طاها عرب اسدی (۱۴۰۳، پاییز). قانون حاکم بر رابطه کار: مطالعه‌ای تطبیقی در حقوق اتحادیه اروپا و ایران. *مطالعات حقوق خصوصی*، ۵۴(۳)، ۳۳۹-۳۱۱.

DOI: <https://doi.com/10.22059/JLQ.2024.360587.1007773>

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران



مقدمه

با توجه به تحقق مفهوم جهانی شدن و کمرنگ شدن مرزهای ملی، ضابطه‌مند ساختن روابط فرامرزی اشخاص اهمیتی ویژه پیدا کرده است. یکی از انواع این روابط، رابطه کارگری و کارفرمایی است؛ چه امروزه بر خلاف گذشته و در بسیاری مواقع، مانند موردی که کارگر مستخدم شرکتی خارجی است، کارگر و کارفرما در دو کشور مختلف ساکن هستند یا همانند خدمه کشتی و هواپیما، کارکنان حمل‌ونقل بین‌المللی و عاملان بازرگانی بین‌المللی، فعالیت کارگر در کشورهای مختلفی انجام می‌گیرد. به اینها باید موردی را که محل کار کارگر در هیچ کشوری واقع نیست، مانند هنگامی که کارگران در تأسیسات واقع در دریاها یا آزاد مشغول به کارند، افزود. همچنین در این فروض که رابطه کارگری و کارفرمایی دارای عنصری خارجی است، مسئله تعیین قانون حاکم بر اختلاف فی‌مابین آنها مطرح می‌شود. با وجود مبتلابه بودن موضوع تحقیق حاضر، پژوهشی جامع در این خصوص در حقوق ایران صورت نگرفته است.^۱ به همین سبب، نگارندگان با روش تحلیلی-توصیفی و با استفاده از مطالعات حقوق تطبیقی و با تمرکز بر حقوق خصوصی اروپایی، سعی در تحلیل این موضوع و ارائه راهکارهای مناسب طبق قوانین ایران دارند. حال، در دعوی مشتمل بر عنصری بین‌المللی که بر مبنای یک قرارداد کار طرح می‌شود، مرجع رسیدگی کننده پیش از رسیدگی به ماهیت اختلاف، باید به پرسش‌های مختلفی پاسخ دهد؛ نخست آنکه آیا رسیدگی به دعوی مطرح شده در صلاحیت دادگاه‌های آن کشور است؟ و چنانچه پاسخ مثبت باشد، باید به این پرسش پاسخ دهد که قانون حاکم بر این اختلاف کدام است؟ در این زمینه، شایان ذکر است با توجه به موضوع تحقیق حاضر، بحث از صلاحیت بین‌المللی دادگاه ایران در رسیدگی به دعوی کار واجد عنصر بین‌المللی از حیثه بحث خارج است و خود نیازمند مجالی دیگر است. بر این اساس، مفروض نویسندگان در این مقاله آن است که دادگاه ایرانی از مرحله احراز صلاحیت بین‌المللی خود فارغ شده و وارد مرحله تشخیص قانون حاکم بر دعوی مطرح شده نزد وی شده است. بر این اساس، ابتدا مسئله تعیین قاعده حل تعارض حاکم بر رابطه کار بررسی می‌شود. پس از آن، در راستای تعیین قلمرو موضوعی قواعد حل تعارض، مسئله «توصیف» رابطه کار بررسی خواهد شد. در ادامه نقش اصل حاکمیت اراده در حل تعارض قوانین حاکم بر رابطه کار و سپس قاعده حل تعارض حاکم بر شکل قرارداد کار و اهلیت طرفین آن و در نهایت مقررات آمره و تخلف‌ناپذیر بررسی شده است.

۱. محمود باقری و مریم دنیایی در بخشی از مقاله‌ای با عنوان «تحلیل تعیین قانون حاکم در قراردادهای کار بین‌المللی بر اساس ثنویت عدالت معاوضی و توزیعی»، بدون اشاره به هیچ عنصری از قوانین موضوعه ایران، به بحث از قانون حاکم بر قرارداد کار پرداخته‌اند.

۱. قاعده حل تعارض حاکم بر رابطه کار

در حقوق بین‌الملل خصوصی، بین دو دسته قرارداد جمعی و فردی کار، تفکیک به عمل می‌آید. قرارداد جمعی کار، قراردادی است که به صورت آزادانه بین تشکل‌های کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود و قواعد تخلف‌ناپذیری را نسبت به اشخاص مربوط به آن مقرر می‌کند (Coursier, 1996: 139). قرارداد جمعی کار تحت قانون کشور محل انعقاد آن و کشوری که قرار است در آن اجرا شود، قرار می‌گیرد (Audit & D'avout, 2022: 1065). مفاد قرارداد جمعی کار یا به‌عنوان جزئی از قانون حاکم بر رابطه کار و یا به‌عنوان مقررات آمره‌ای که حاکم بر سرزمین محل استقرار کارگاه هستند، بر رابطه کار حکومت می‌کنند. در تعریف قرارداد فردی کار باید گفت، قراردادی است که به موجب آن، شخصی (کارگر) متعهد می‌شود برای مدت محدود و در مقابل دستمزد، عملی را تحت مدیریت یا کنترل شخص دیگری (کارفرما) انجام دهد. آنچه در بحث از تعارض قوانین مربوط به حقوق کار شایسته توجه است، آن است که وقتی در تحقیق حاضر از قرارداد فردی کار سخن می‌رود، منظور «رابطه کار» است نه قرارداد کار به معنای خاص آن؛ علت این مسئله، آن است که بر طبق حقوق ایران و غالب دیگر کشورها، قواعد حقوقی یکسانی بر قرارداد (صحیح) فردی کار، قرارداد باطل فردی کار و رابطه عملی کار (بدون وجود قراردادی معتبر در بین کارگر و کارفرما) حکومت می‌کند. در توجیه یکسان‌انگاری اصولی قواعد حاکم بر سه دسته رابطه یادشده، استدلال‌های متنوعی مطرح شده است که برخی ریشه در مبانی و اهداف خاص حقوق کار دارد (عراقی، ۱۳۹۶: ۲۱۶-۲۱۹؛ براتی‌نیا، ۱۳۸۲: ۱۰۹-۱۱۲) و برخی دیگر، مبتنی بر اصول حقوق مدنی («ما یضمن بصحیحه، یضمن بفاسده») است (کریمی و شکوهی مشهدی، ۱۴۰۰: ۴۸۰-۴۸۳).

در حقوق بین‌الملل خصوصی اروپایی، در خصوص حل تعارض قوانین مربوط به حوزه کارگری و کارفرمایی، دستورالعمل رم یک مصوب ۲۰۰۸ (از این پس «دستورالعمل») حاکم است. ماده ۸ دستورالعمل رم یک در خصوص قرارداد فردی کار^۱ بیان می‌کند: «۱. قانون منتخب طرفین در حدود ماده ۳ از این دستورالعمل، بر قرارداد فردی کار حاکم خواهد بود. با این حال، قانون منتخب طرفین نمی‌تواند کارگر را از حمایت‌های مندرج در مقررات غیرقابل تخلف قوانینی که در صورت عدم وجود قانون منتخب، وفق بندهای ۲، ۳ و ۴ این ماده، بر قرارداد حاکم بودند، محروم سازد؛ ۲. در صورتی که طرفین قانون حاکم بر قرارداد کار را مشخص نکرده باشند، قانون محلی که کارگر عادتاً در آنجا یا از آنجا، کار موضوع قرارداد را انجام می‌دهد، بر قرارداد کار حاکم خواهد بود. در صورت به‌کارگیری موقتی وی در کشوری دیگر، قانون حاکم بر قرارداد تغییر

۱. در پیش‌نویس کنوانسیون رم ۱۹۸۰، به‌جای «قرارداد فردی کار» از «رابطه کار» سخن رفته بود تا حوض صریح، قرارداد باطل کار و رابطه کار عملی را نیز شامل شود (Audit & D'avout, 2022: 1065).

نخواهد کرد؛ ۳. در صورت تعذر تعیین قانون حاکم طبق بند ۲، قانون محل استخدام کارگر بر قرارداد حاکم است؛ ۴. در صورتی که قرارداد کار با قانون کشوری به غیر از موارد بند ۲ و ۳ مرتبط باشد، قانون آن کشور بر قرارداد حاکم خواهد بود».

ماده ۸ مذکور، یکی از نمودهای گرایش‌های جدید در حقوق بین‌المللی خصوصی است جهت خلق قواعد نوین حل تعارض؛ در توضیح این مسئله باید گفت قواعد سنتی حل تعارض، واجد سه ویژگی انتزاعی بودن^۱، خنثی بودن^۲ و برابرخواه بودن^۳ هستند. با گذشت زمان، قواعد سنتی حل تعارض، تحت تأثیر دو اصل نوظهور در حقوق بین‌الملل خصوصی، دچار دگرگونی شدند: اصل نزدیکی و اصل حمایت. اصل نزدیکی برای سامان دادن مواردی مطرح شد که در نتیجه اعمال قاعده سنتی حل تعارض، قانون کشوری بر قضیه حکومت پیدا می‌کرد که فاقد ارتباط واقعی با موضوع بود (Lagarde, 1986: 9). اصل حمایت بر این عقیده است که نباید نسبت به نتایج ماهوی حاصل از اعمال قاعده حل تعارض بی‌تفاوت بود و بر این اساس، درصدد است حل تعارض قوانین در هر مورد به نتیجه مطلوب قانونگذار نائل آید (Patocchi, 1985: 56). از جمله جلوه‌های اصل اخیر، قواعد حل تعارضی است که برای حمایت از طرف ضعیف در قراردادهای^۴ وضع شده است. قواعد مورد اشاره اغلب واجد یکی از دو سازوکار متفاوت زیرند: دسته اول از این قواعد، اصل آزادی اراده در تعیین قانون حاکم را تا جایی محترم می‌دارد که ناقض مقررات آمره قانونی که اصولاً به‌نحو عینی بر موضوع حاکم است، نباشد؛ دسته دوم قواعد مزبور، قوانین قابل انتخاب توسط طرفین قرارداد را به قوانین کشوری معین محدود می‌کنند.

قاعده حل تعارض مقرر در حقوق اروپایی برای حل تعارض قوانین در حوزه کار، واجد سازوکار دسته اول از قواعد حل تعارض مشروحه در بالاست. ماده ۸ دستورالعمل اقدام به وضع عامل عینی ارتباط جهت تعیین قانون حاکم بر قرارداد کار کرده و در تکمیل آن، قاعده‌ای استثنایی جهت حل تعارض (مشابه با قاعده حل تعارض استثنایی مندرج در ماده ۴،۴ دستورالعمل) در زمینه کار مقرر کرده است. عامل ارتباط اصلی در این حوزه، «محل کارگاه» است؛ یعنی محلی که در آن یا از آن، کارگر به‌طور معمول به انجام کار می‌پردازد. این عامل ارتباط، متضمن وحدت قواعد حاکم

۱. انتزاعی بودن قاعده حل تعارض بدین معناست که در فرایند تعیین قانون حاکم، قاضی تکلیفی به کسب آگاهی نسبت به محتوای قوانین مختلفی که در موضوع مطرح شده است، ندارد (Mayer et al., 2019: 117).

۲. خنثی بودن قاعده حل تعارض به این معناست که محتوای قوانین ماهوی مطروحه در حل تعارض تأثیری ندارد (De Vareilles-Sommières & Laval, 2023: 263).

۳. قاعده حل تعارض وضع شده توسط یک کشور، زمانی برابرخواه است که برای قوانین ماهوی آن کشور و دیگر کشورها در حل تعارض در قضیه خاص، نقش یکسانی قائل شود و تنها عامل مؤثر در حل تعارض قوانین، عامل ارتباط باشد نه چیز دیگر (De Vareilles-Sommières & Laval, 2023: 270).

۴. از جمله این قراردادهای، می‌توان به قرارداد مصرف، قرارداد کار، قرارداد حمل‌ونقل مسافر و قرارداد بیمه اشاره کرد.

بر کارگاه است. هدف از بیان «محلی که کارگر از آنجا به انجام کار می‌پردازد»، شمول عامل ارتباط یادشده نسبت به خدمه هواپیماها و کشتی‌هاست که به‌طور معمول محل اقامت ثابتی دارند. البته در خصوص آن دسته از خدمه‌های کشتی‌ها که مدت زمان نسبتاً زیادی را در کشتی سپری می‌کنند، عوامل ارتباط دیگری مانند پرچم کشتی و محل استقرار شرکت استخدام‌کننده خدمه مطرح می‌شوند. با توجه به رایج بودن استفاده از پرچم‌های مصلحتی^۱، به‌نظر می‌رسد عامل ارتباط «محل استقرار شرکت استخدام‌کننده خدمه» به‌منظور تعیین قانون حاکم بر رابطه کاری خدمه کشتی‌هایی که زمانی طولانی در کشتی مستقرند، مناسب‌تر است. در تأیید این نظر، برخی نویسندگان نیز معتقدند که امروزه قاعده سنتی حکومت قانون کشور پرچم بر روابط کار در کشتی‌ها چندان جدی گرفته نمی‌شود (توازن‌زاده، ۱۳۸۹: ۳۹۲، ۳۹۳، ۴۱۰).

در فرض عدم انتخاب قانون حاکم بر رابطه کار از سوی طرفین، عوامل ارتباط دیگری (غیر از محل کارگاه) نیز مطرح می‌شود. در این خصوص، بند ۴ ماده ۸ مقرر می‌دارد در صورتی که قرارداد کار با قانون کشوری به‌غیر از قانون محل استقرار کارگاه یا محل استخدام مرتبط باشد، قانون آن کشور بر قرارداد حاکم خواهد بود. از نظر دیوان دادگستری اروپا، پاره‌ای امارات می‌توانند اثبات‌کننده ارتباط رابطه کار با کشوری خاص باشند^۲: ۱. پرداخت مالیات به کشوری خاص؛ ۲. استفاده از پوشش تأمین اجتماعی و بیمه‌ای کشوری مشخص؛ و ۳. تعیین مزد دریافتی کارگر بر مبنای قواعد مربوط به کشوری خاص. در این میان، برخی حقوقدانان نیز امارات دیگری را به‌عنوان عامل تعیین‌کننده قانون حاکم تحت بند ۴ مذکور مطرح کرده‌اند (Moreno, 2016: 595; Franzen, 2015: 232); تابعیت مشترک طرفین قرارداد کار، اقامتگاه کارگر، اقامتگاه کارفرما، محل ثبت یا استقرار کارفرمای حقوقی، محل انعقاد قرارداد کار، زبان قرارداد کار، محل پرداخت مزد، نوع ارز پرداختی به کارگر به‌عنوان مزد، و در نهایت رابطه پیشین کارگر و کارفرما، همگی از جمله این امارات پیشنهادی‌اند. بر این مبنای، قانون کشور مبدأ بر قرارداد کار کارکنان سفارت و کنسولگری‌ها حاکم می‌شود، نه قانون محل انجام کار آنان. دلیل این امر آن است که به‌طور معمول این افراد تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی کشور مبدأ بوده، به زبان آن کشور سخن می‌گویند و دارای تابعیت همان کشورند (Comba, 2021: 134). در نهایت ترجیح دادن قانون کشوری که بیشترین حمایت را از کارگر به‌عمل می‌آورد، نسبت به بقیه عوامل ارتباط، به عدم قطعیت حقوقی^۳ و عدم قابلیت پیش‌بینی منجر می‌شود.^۱

1. "Flag of Convenience"

2. Case C-64/12 Anton Schlecker v Melitta Josefa Boedeker [2013] EU:C:2013: para 41.

3. اصل «قطعیت حقوقی»، اصلی‌ترین انگاره قاعده «حاکمیت قانون» در تمامی کشورهاست (Maxeiner, 2008: 28).

قاعده حل تعارض اروپایی در حوزه کار، به دو شیوه درصد حمایت از حقوق کارگر برآمده است؛ نخست از طریق تحدید اثر توافق طرفین نسبت در انتخاب قانون حاکم بر قرارداد و دوم از طریق تعیین عوامل عینی ارتباط غیر از عوامل ارتباط عام مندرج در ماده ۴ دستورالعمل. در همین زمینه رویه قضایی انگلیس نیز به حمایت از حقوق کارگران از رهگذر تفسیر ماده ۸ در پرتو به کارگیری قواعد حل تعارضی تمایل دارد که بیشتر نفع کارگران را تأمین می‌کنند.^۲ معاهده ۱۹۸۰ رم (از این پس «معاهده») نیز در ماده ۶ همین هدف را دنبال می‌کرد. از آنجایی که عبارات ماده ۸ دستورالعمل تفاوت چندانی با منطوق ماده ۶ معاهده ندارد، رویه قضایی ایجادشده در زمینه ماده ۶ معاهده در تفسیر ماده ۸ دستورالعمل نیز مبنا قرار گرفته است. آرای مهم صادره در موضوع تعارض قوانین در حوزه حقوق کار، مربوط به پرونده‌های *Koelzsch*^۳، *Voogsgeerd*^۴ و *Schlecker*^۵ است.

عنوان ماده ۸ دستورالعمل، قرارداد فردی کار است. قید «فردی» پس از اصلاحات پیشنهادی کمیته کار و امور اجتماعی پارلمان اروپا در خصوص پیش‌نویس دستورالعمل و برای احتراز از شمول این ماده بر قراردادهای جمعی کار اضافه شد.^۶ شایان توجه است اگر قانونی که به موجب عوامل ارتباط عینی مقرر در ماده ۸ بر رابطه کار حاکم است، کارفرما را ملزم به تعهدات مندرج در یک قرارداد جمعی کار بداند، طرفین قرارداد نخواهند توانست با توافق بر تعیین قانون کشوری دیگر، کارگر را از حمایت‌های مندرج در قرارداد جمعی کار محروم سازند (Giuliano & Lagarde, 1980: 25).

در حقوق بین‌الملل خصوصی ایران، ماده ۱۳ قانون آیین دادرسی کار مصوب ۱۳۹۱ حاوی قواعد حل تعارض ایرانی حاکم بر رابطه کار است. بر بنیاد این ماده، «در قراردادی که طرفین آن ایرانی هستند، چنانچه کارگاه خارج از کشور بوده و حاکمیت مقررات کشور محل استقرار کارگاه نافذ یا مورد توافق طرفین نباشد، مقررات کشور ایران نافذ و اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی

1. Case C-64/12 Anton Schlecker v Melitta Josefa Boedeker [2013] EU:C:2013: para 34-35.

2. Case C-29/10 Heiko Koelzsch v État du Grand Duchy of Luxemburg [2011] ECR I-1595, [2012] QB 210; [46].

3. Case C-29/10 Heiko Koelzsch v État du Grand Duchy of Luxemburg, [2011] ECR I-1595, [2012] QB 210.

4. Case C-384/10 Jan Voogsgeerd v Navimer SA [2011] ECR I-0000, [2012] ILPr 16.

5. Case C-64/12 Anton Schlecker v Melitta Josefa Boedeker [2013] ECR I-0000, [2014] QB 320.

6. The European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs opinion of 14 September 2006: comment on Amendment 3: AD\630272EN.doc PE 374.323v02-00.

محل اقامت خواننده در ایران صالح به رسیدگی خواهد بود». با توجه به سیاق عبارات این ماده و اشاره به کارگاه موضوع قرارداد، باید بر این نظر بود که موضوع قواعد حل تعارض موجود در این ماده نیز قرارداد فردی کار است و قانون حاکم بر قرارداد جمعی کار باید طبق قاعده عمومی حل تعارض مندرج در ماده ۹۶۸ از قانون مدنی تعیین شود.

در تبیین قواعد مندرج در ماده ۱۳ مزبور، در ابتدا اشاره به نکاتی مقدماتی لازم است. تحت حقوق بین‌الملل خصوصی، قواعد حل تعارض به دو دسته قواعد چندسویه و قواعد یکسویه تقسیم می‌شوند. ویژگی چندسویه بودن قاعده حل تعارض به این معناست که قاعده مزبور می‌تواند هم به تعیین قانون کشور واضح آن قاعده (قانون مقر دادگاه) یا قانون کشوری دیگر به‌عنوان قانون حاکم بر موضوع منتج شود^۱ (Audit & D'avout, 2022: 174). ویژگی یکسویه قاعده حل تعارض یعنی اینکه قاعده مذکور صرفاً به تعیین حیطه حکومت قوانین ماهوی مقر دادگاه می‌پردازد^۲ (Audit & D'avout, 2022: 185). در برخی موارد، اگرچه تعابیر استفاده‌شده توسط قانونگذار به نحوی است که ظاهراً قاعده حل تعارض یکسویه را متبادر می‌کند، با این حال، می‌توان پی برد که قصد واقعی قانونگذار وضع قاعده یکسویه نبوده و صرفاً در پی وضع راه‌حلی بوده که از نظر وی برای تعیین قاعده حل تعارض جهت تعیین حیطه حکومت قوانین ماهوی کشور خود بوده و وظیفه تعیین حیطه اعمال قوانین خارجی بر موضوع را به مفسران قانون (قضات) محول کرده است. قواعد یکسویه مذکور را قواعد یکسویه کاذب می‌نامند و این قواعد قابلیت تبدیل به قواعد چندسویه را دارند. به‌منظور تبدیل قاعده یکسویه به قاعده چندسویه حل تعارض، ابتدا باید عامل ارتباط مندرج در قاعده یکسویه را استخراج کرد و سپس اقدام به اجرای فراگیر آن در پهنه جغرافیا کرد.^۳ در برخی موارد دیگر، قانونگذار در استفاده از تعابیر حاوی قاعده یکسویه حل تعارض تعمد داشته و آگاهانه قصد دارد موضعی در خصوص تعیین قوانین خارجی بر موضوع اتخاذ نکند. این گروه از قواعد حل تعارض، قواعد یکسویه واقعی نامیده می‌شوند و اصولاً قابلیت تبدیل به قواعد چندسویه را ندارند^۴، چراکه چندسویه‌سازی این قواعد مخالف اراده قانونگذار است

۱. غالب قواعد حل تعارض موجود در قانون مدنی ایران، قواعد چندسویه حل تعارض قوانین هستند، مانند قاعده حل تعارض حوزه قراردادها (ماده ۹۶۸ آن قانون) و قاعده حل تعارض حوزه اموال (ماده ۹۶۶ قانون مذکور).

۲. مانند قاعده حل تعارض حوزه اموال غیرمنقول (ماده ۸ قانون مدنی ایران).

۳. برای نمونه اگرچه ماده ۸ قانون مدنی ایران صرفاً از اموال غیرمنقول واقع در ایران سخن می‌گوید، منتها با استخراج عامل ارتباط موجود در این ماده، یعنی «محل وقوع»، و عمومیت بخشیدن به آن در پهنه جغرافیا، می‌توان این قاعده چندسویه حل تعارض قوانین را استنباط کرد که قانون حاکم بر اموال غیرمنقول، قانون کشور محل وقوع آنان است.

۴. به عقیده علمای حقوق فرانسه، مورد سوم مذکور در ماده ۳۰۹ قانون مدنی فرانسه مصوب ۴ ژوئیه ۲۰۰۵ مصداق قاعده یکسویه واقعی حل تعارض قوانین است (De Vareilles-Sommières & Laval, 2023: 193). ماده ۳۰۹ یادشده مقرر می‌دارد: «طلاق و افتراق جسمانی در موارد زیر تحت قانون فرانسه قرار می‌گیرد: چنانچه زوج و زوجه فرانسوی

(De Vareilles-Sommières & Laval, 2023: 192, 193). در خصوص قاعده یکسویه واقعی حل تعارض قوانین، دادگاه باید به قواعد حل تعارض قوانین دیگر کشورهای مرتبط با اختلاف مطروحه رجوع کند تا قانون حاکم بر دعوا را تعیین کند.^۱

با توجه به آن چه گفته شد و همچنین سیاق عبارات ماده ۱۳ قانون آیین دادرسی کار ایران (ق.آ.د.ک.ا)، باید گفت منطوق ماده مزبور حاوی یک قاعده یکسویه حل تعارض قوانین و همچنین، مفهوم آن ماده، دربردارنده یک قاعده چندسویه حل تعارض قوانین است. قاعده یکسویه مزبور واجد عامل‌های ارتباط زیر است: تابعیت ایرانی طرفین قرارداد کار، استقرار کارگاه در خارج از سرزمین ایران و عدم حکومت قانون کشور محل استقرار کارگاه بر رابطه کار یا توافق طرفین بر عدم حاکمیت قانون کشور مزبور بر رابطه کار. در صورت حصول هر دو عامل ارتباط اول به همراه یکی از دو عامل ارتباط علی‌البدل اخیر، قانون ایران بر رابطه کار حاکم می‌شود. به‌منظور احراز مواردی که به لسان ماده ۱۳ ق.آ.د.ک.ا «حاکمیت مقررات کشور محل استقرار کارگاه نافذ» نیست، باید به قواعد حل تعارض کشور محل استقرار کارگاه مراجعه کرد، چراکه فقط کشور وضع‌کننده قوانین می‌تواند حیطة اعمال آن را تعیین کند نه کشور دیگر (Niboyet, 1949: 391). منظور از فقدان حاکمیت مقررات کشور محل کارگاه بر رابطه کار، فقدان حاکمیت مقررات کشور مزبور در کلیت آن (مجموعه مقررات تکمیلی و امره آن) است نه اینکه هیچ مقرره‌ای از قوانین کشور یادشده بر رابطه کار حاکم نباشد، چراکه بدیهی است در هر صورت، قواعد امره (قواعد نظم عمومی) محل استقرار کارگاه بر رابطه کار حاکمیت دارند. چنانچه بر خلاف تفسیر یادشده، تحقق عامل ارتباط سوم مذکور در ماده ۱۳ ق.آ.د.ک.ا منوط به فقدان حکومت تمامی مقررات (اعم از تکمیلی و امره) کشور محل استقرار کارگاه دانسته شود، فارغ از غیرمنطقی بودن چنین تفسیری، عملاً ذکر عامل ارتباط مزبور (فقدان حاکمیت قوانین کشور محل استقرار کارگاه) بی‌معنا خواهد بود، چراکه در عمل هیچ‌گاه مجال تحقق پیدا نخواهد کرد. مواردی که اساساً کارگاه در سرزمین هیچ کشوری قرار نگرفته، از این‌رو قانون هیچ دولتی بر محل استقرار کارگاه حکومت نمی‌کند نیز در حکم مواردی

باشند؛ موردی که زوج و زوجه هر دو در فرانسه اقامت داشته باشند؛ چنانچه قانونی خارجی خود را صالح نداند درحالی‌که دادگاه فرانسوی خود را صالح در رسیدگی به طلاق یا افتراق جسمانی بداند».

۱. در این فرض ممکن است دو یا چند کشور قوانین خود را نسبت به موضوع حاکم بدانند (تعارض مثبت) یا اینکه هیچ کشوری قوانین خود را نسبت به موضوع حاکم نداند (تعارض منفی). در فرض تعارض مثبت، یک نویسنده آمریکایی پیشنهاد توصل به قرعه از طریق «شیر یا خط» را مطرح کرده است (Currie, 1959: 185) و یک نویسنده فرانسوی پیشنهاد ترجیح قانون کشوری که عامل ارتباط مشابه با عامل ارتباط مقر دادگاه را دارد، مطرح کرده است (Audit & D'avout, 2022: 181). در فرض تعارض منفی، ممکن است با قیاس موضوع با فرض احاله (ماده ۹۷۳ قانون مدنی ایران)، نظر به حکومت قوانین ماهوی ایران بر موضوع داد. این نظر بر این فرض استوار است که تحت حقوق ایران، در فرض احاله درجه دوم، قاضی باید قوانین ماهوی ایران را بر اختلاف حاکم گرداند (شهیدی، ۱۳۷۷: ۴۱-۴۲).

است که قوانین کشور محل استقرار کارگاه بر رابطه کار حکومت ندارد؛ از جمله فروضی که قانون هیچ دولتی بر کارگاه حکومت نمی‌کند، نمونه‌های زیر است: کارگران فعال در سکوه‌های نفتی در آب‌های آزاد، خدمه کشتی‌هایی که پرچم مصلحتی دارند و در آب‌های آزاد شناورند، کارگران در ایستگاه‌های تحقیقاتی قطب جنوب، کارگران فعال در پروژه‌های (نصب یا تعمیر کابل‌های زیردریایی) واقع در آب‌های آزاد، پیمانکاران خصوصی نظامی و یا خبرنگاران در مناطقی جنگی که دولت شناسایی شده‌ای بر منطقه مزبور حاکمیت ندارد، کارگران ساختمانی در مناطق اقتصادی انحصاری.

در تحقق عامل ارتباط چهارم مقرر در ماده ۱۳ ق.ا.د.ک.ا (مورد توافق طرفین نبودن مقررات کشور محل استقرار کارگاه)، تفاوتی ندارد طرفین بر عدم حکومت قانون کشور محل استقرار کارگاه توافق کنند یا بر حکومت قانون کشوری ثالث نسبت به رابطه کار توافق کرده باشند، در هر دو فرض به شرط تحقق دو عامل ارتباط اول مذکور در ماده، قانون ایران بر رابطه کار حاکم خواهد بود. آشکار است که در فرض اخیر، توافق طرفین ایرانی نسبت به قانون کشور ثالث از دیدگاه قانونگذار ایرانی معتبر نیست؛ مبنای این حکم، علاوه بر ماده فلسفه زیربنای ماده ۹۶۸ قانون مدنی ایران، غلبه وصف داخلی قرارداد (به علت تابعیت ایرانی طرفین قرارداد و نفی صلاحیت توسط قوانین کشور محل استقرار کارگاه) بر وصف بین‌المللی آن است.

قاعده حل تعارض چندسویه نهان در ماده ۱۳ ق.ا.د.ک.ا از عامل ارتباط سوم مذکور در آن ماده و سیاق عبارات آن قابل استنباط است؛ از نظر ماده مزبور، چنانچه کارگاه در خارج از ایران مستقر باشد، حاکمیت قوانین کشور محل استقرار کارگاه بر رابطه کار، مفروض و مطابق با اصل است. نتیجه یادشده (حاکمیت قانون محل استقرار کارگاه بر رابطه کار) از طریق فرایند چندسویه‌سازی قاعده یکسویه مقرر در ماده ۱۳ ق.ا.د.ک.ا نیز حاصل می‌شود.

بر این اساس، چنانچه قاضی ایرانی صلاحیت (بین‌المللی) خود در رسیدگی به اختلافی را که واجد عنصری خارجی است احراز کرد و شرایط اعمال قاعده یکسویه حل تعارض قوانین مقرر در ماده ۱۳ ق.ا.د.ک.ا وجود نداشت (کارگاه در ایران مستقر بود یا در فرضی که کارگاه خارج از ایران است، یکی از طرفین رابطه کار فاقد تابعیت ایران باشد)، آنگاه قاضی باید بر اساس عامل ارتباط «محل استقرار کارگاه» به تعیین قانون حاکم بر رابطه کار اقدام کند.

۲. قلمرو موضوعی قواعد حل تعارض حاکم بر رابطه کار

در تبیین مفهوم رابطه کار (یا در اصطلاح علم تعارض قوانین، توصیف رابطه کار)، در اروپا میان اشخاصی که به موجب قرارداد کار یا ارائه خدمات به کار گرفته می‌شوند از یک سو، و آنان که خویش‌فرما

هستند، از سوی دیگر، تفکیک قائل شده‌اند.^۱ در حقوق انگلیس، کارگر را به «فردی که تحت قرارداد کار، به کار مشغول است» تعریف می‌کنند (بند ۱ ماده ۲۳۰ قانون حقوق اشتغال، مصوب ۱۹۹۶). بر همین سیاق، قرارداد کار را نیز به «قراردادی که موضوع آن، ارائه خدمت یا کارآموزی است، خواه صریح باشد و خواه ضمنی و در صورت صراحت، خواه کتبی باشد و خواه شفاهی» تعریف کرده‌اند (بند ۲ ماده ۲۳۰ همان قانون). رویه قضایی انگلیس نیز ارائه خدمات در طول زمان در قبال مزد از سوی یک طرف به طرف دیگر^۲، کنترل یک طرف بر خدمات ارائه شده از سوی طرف مقابل^۳، و ادغام نسبی ارائه‌دهنده خدمات در چارچوب سازمانی طرف دریافت‌کننده خدمات^۴ را از عناصر مقوم قرارداد فردی کار برشمرده است. در حقوق فرانسه، شعبه مدنی دیوان عالی کشور در رأی مورخ ۱۶ سپتامبر ۲۰۰۹، قرارداد کار را به «قراردادی که به موجب آن، شخص حقیقی متعهد می‌گردد به قرار دادن خدمات خویش تحت اختیار شخص حقیقی یا حقوقی متبوعش در ازای پرداخت حقوق» تعریف کرد.^۵ به این ترتیب، همان‌طور که ملاحظه می‌شود عنصر «تبعیت» دارای نقشی حیاتی بوده و دربردارنده اعمال کنترل کارفرما بر کارگر است.^۶ در حقوق داخلی کشورهای اروپایی، نسبت به حدود مفهوم «کارگر» اختلاف نظر وجود دارد؛ برای مثال در حقوق انگلیس، بین کارگر (Employee) و خدمه (Worker)^۷ تمایز قائل می‌شوند و از خدمه حمایت کمتری به عمل می‌آورند. در ایران نیز سه عنصر تعهد انجام کار، مزد و رابطه تبعیت، از عناصر اصلی رابطه کار برشمرده شده است (هاشمی، ۱۳۹۶: ۱۰۲).

در هر صورت، به اعتقاد عموم حقوقدانان، مفهوم کارگر در حقوق بین‌الملل خصوصی اروپا، مفهومی مستقل از حقوق داخلی هر یک از کشورهای عضو اتحادیه است (Cavalier & upex, 2006: 601-608; Collins & Harris, 2018: 33-254; Comba, 2021: 117). در زمان حاکمیت معاهده، دیوان دادگستری اتحادیه اروپا (از این پس «دیوان») مفهومی متمایز از مفاهیم مقرر در حقوق داخلی را نسبت به قرارداد فردی کار مورد پذیرش قرار داده است.^۸ البته این رویه مورد

1. Bates van Winkelhof v Clyde & Co LLP [2014] UKSC 32, [2014] 1 WLR 2057, [24].

2. Case 66/85 Lawrie-Blum v Land Baden Württemberg [1986] E.C.R. 2121, para.17; Jivraj v Hashwani [2011] UKSC 40, [2011] 1 W.L.R. 1872.

3. Lawrie-Blum v Land Baden Württemberg [1986] E.C.R. 2121, para.17.

4. Case 266/85 Shenevai v Kreischer [1987] E.C.R. 239, at 16.

5. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 septembre 2009, 08-41.494

6. Chambre sociale de la Cour de cassation, Société Générale v URSSAF de la Haute Garonne (13 November 1996) JCP 197 E.II 911

۷. بند ۳ ماده ۲۳۰ قانون حقوق اشتغال مصوب ۱۹۹۶، به تعریف خدمه پرداخته است. همچنین رویه قضایی در پرونده زیر بیان کرده است که شریک در انصاف (Equity Partner)، در شرکت با مسئولیت محدود، می‌تواند تحت بخش «b» بند ۳

ماده ۲۳۰ قانون حقوق اشتغال، خدمه محسوب شود (Cavalier & upex, 2006: 587-595).

8. Case C-29/10 Koelzsch [2011] ECR I-1595

انتقاد برخی حقوقدانان قرار گرفته است.^۱ با این حال، اغلب حقوقدانان، طرفدار اتخاذ مفهومی مجزا از قرارداد فردی کار از سوی دیوان هستند.^۲ در همین زمینه دیوان در تفسیر «مکانی که کارگر عادتاً مشغول به کار است» اعتقاد دارد که «این عبارت باید به صورت مستقل و جدا از حقوق متبوع دادگاه تفسیر شود. هدف از تفسیر مستقل آن، تأمین کارآمدی معاهده رم در دستیابی به اهدافش است».^۳ شایان ذکر است دیوان نیز در خصوص تفسیر دستورالعمل بروکسل، تفسیری مستقل از مفاهیم حقوق داخلی کشورهای اروپایی را برگزیده است.^۴ دیوان به شدت در برابر رویکردی که تشخیص عامل ارتباط را منوط به رجوع به قانون سبب کند، مقاومت کرده و آن را مخالف با هدف امنیت حقوقی^{۵،۶} می‌داند.^۷ مفهوم مستقلی که دیوان از قرارداد فردی کار در نظر دارد، چنین توصیف شده است: «وصف ذاتی رابطه کار، آن است که در مدت معین شخصی برای شخص دیگر و تحت کنترل وی و در قبال دریافت مزد، به ارائه خدمت می‌پردازد».^۸ این مفهوم در توصیه‌نامه‌ها^۹ و آرای متعددی^{۱۰} در حقوق کار اتحادیه اروپا پذیرفته شده است. نویسندگان پیشنهاد کرده‌اند، دیوان در تفسیر ماده ۸ دستورالعمل، تعریف زیر از قرارداد کار را

۱. پروفیسور مورس بر این عقیده بود که باید در هر مورد، مفهوم قرارداد فردی کار را وفق قانون حاکم بر قرارداد کار تعیین کرد (Morse, 1982: 143-186). البته پرواضح است که نظریه ایشان با ایراد «دوری بودن» مواجه می‌شود. پلندر و ویلدرسپین از پیروان معاصر رویکرد پروفیسور مورس، در تعیین مفهوم قرارداد فردی کار مندرج در ماده ۸ دستورالعمل به قانون سبب (Lex Causae) ارجاع می‌دهند: (Plender & Wilderspin, 2009: 11.10-11.24). بومان و مک الیوی نیز طرفدار توصیف قرارداد کار فردی طبق قانون سبب هستند: (Beaumont & McEleavy, 2011: 10.372).

۲. برای نمونه نویسندگان زیر از طرفداران این رویکرد هستند: Cavalier and upex, 2006: 587-608; Collins and Harris, ; Merrett, 2011: 3.34; Junker, 2006: 401; Franzen, 2011: 177, 178 2018: 33-254

3. Case C-29/10 Koelzsch [2011] ECR I-1595, [32].

۴. برای نمونه، به پرونده‌های زیر رجوع کنید:

Case C-154/11 Mahamdia [2012] ECR I- 0000, [2013] ICR 1, [42]; Case C-228/11 Melzerv MF Global UK Ltd [2013] ECR I-0000, [2013] QB 1112, [22]; Case C-189/08 Zuid-Chemie BV v Philippo's Mineralenfabriek NV/SA [2009] ECR I-6917, [17]; Joined Cases C-509/09 and C-161/10 eDate Advertising and Others [2011] ECR I-0269, [38].

5. Sécurité Juridique

۶. برخی حقوقدانان امنیت حقوقی را برتر از عدالت برمی‌شمارند: (Mazeaud et Chabas, 2000: 10).

7. Case C-228/11 Melzer [2013] ECR I-0000, [2013] QB 1112, [35].

8. Case C-66/85 Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg [1986] ECR 2121, [17].

۹. مثل توصیه‌نامه 2003/88/EC و همچنین، توصیه‌نامه 92/85/EEC.

۱۰. مثل رأی زیر از دیوان:

Case C-256/01 Debra Allonby v Accrington & Rossendale College et al [2004] ECR I-873.

ساندرا فردمن به تحلیل رأی پیش گفته می‌پردازد (Fredman, 2004: 281-285).

اتخاذ کند: «شخص حقیقی، تحت کنترل شخصی دیگر اقدام به ارائه خدمات در قبال حقوق نماید. خدمات یادشده باید واقعی، اصیل و دارای ارزش اقتصادی باشد» (Cavalier & Upex, 2006: 587, 608). رابطه طرفین باید بر مبنای تبعیت یک طرف از طرف دیگر و در خصوص خدماتی که ارائه می‌کند، شکل گرفته باشد. هرچه کنترل و تبعیت در این خصوص پررنگ‌تر باشد، احراز قرارداد فردی کار راحت‌تر خواهد بود. به تعبیر دیوان، کنترل بر کارگر باید چنان باشد که وی را به چارچوب سازمانی کارفرما و به محلی که کسب‌وکار در آن انجام می‌گیرد، پیوند بدهد.^۱ رابطه تبعیت فی‌مابین کارگر و کارفرما باید بر مبنای تبعیت باشد، نه معامله‌ای تجاری با ارائه‌دهنده مستقل خدمات تجاری.^۲ بنابراین باید قائل به این بود که صرفاً ارائه‌دهنده خدماتی که واقعاً مستقل عمل می‌کند، از قلمرو موضوعی ماده ۸ خارج است (Collins & Harris, 2018: 33-254).^۳ شایان توجه است که در سال‌های اخیر، رویه قضایی انگلیس به شرط وجود عنصر تبعیت برای احراز رابطه کار تمایل پیدا کرده، آن را «شرط لازم» برای اثبات آن می‌داند.^۴ حقوق انگلیس اخیراً درصدد ایجاد همگرایی در توصیف قرارداد فردی کار با تعریف موجود در حقوق بین‌الملل خصوصی اروپاست.^۵ اثر وجود مفهوم مستقل در خصوص قرارداد فردی کار آن است که در صورت طرح اختلاف ناشی از کار در دادگاه‌های ملی کشورهای اروپایی و وجود عنصری خارجی^۶، دادگاه یادشده باید فارغ از مفهوم قرارداد فردی کار در حقوق داخلی، برای احراز رابطه کار، مفهوم مستقل موجود در حقوق بین‌الملل خصوصی اروپایی را ملاک و معیار قرار دهد. به همین منوال، قاضی ملزم به تبعیت از عنوانی که طرفین قرارداد به رابطه فی‌مابین خود می‌دهند، نیست (Collins & Harris, 2018: 32-254; Dicey et al., 2012: 32, 254). در نتیجه، قاضی باید به حقیقت رابطه طرفین توجه کند، نه عنوان آن. به همین سبب، حقوق‌دانان متعددی ارائه تفسیر موسع از قلمرو موضوعی ماده ۸ دستورالعمل را پیشنهاد داده‌اند (McParland, 2015: 14, Merrett, 2011: 3.53-3.63; 27)؛ رویکردی که در امتداد تأمین هدف از تصویب ماده ۸

1. Case 266/85 Shenavai v Klaus Kreischer [1987] ECR 239, [16]; Case C-29/10 Koelzsch [2011] ECR I-1595, Opinion of A-G Trstenjak, [49].

2. Case C-256/01 Allonby [2004] ECR I-873, [68].

3. Case C-384/10 Voogsgeerd [2011] ECR I-13275, [46].

4. Autoclenz Ltd v Belcher [2009] EWCA Civ 1046, [2010] IRLR 70, [74] per Aikens LJ; approved by the UK Supreme Court ([2011] UKSC 41, [2011] ICR 1157).

5. Jivrak v Hashwani [2011] UKSC 40, 1 WLR 1872, [34]; Halawi v WDFG UK Ltd t/a World Duty Free [2014] EWCA Civ 1387 (28 October 2014), CA; Bates van Winkelhof v Clyde & Co LLP [2014] UKSC 32, [2014] 1 WLR 2057, [32]-[40].

6. عنصر خارجی، آن عامل ارتباطی در رابطه حقوقی است که آن رابطه را به حقوق کشوری غیر از کشور متبوع دادگاه رسیدگی‌کننده به پرونده مرتبط می‌سازد؛ مانند تابعیت، اقامتگاه طرفین، محل اعلام عقد نکاح، محل وقوع یا اجرای اعمال حقوقی، محل ارتکاب شبه‌جرم یا شبه عقد و غیره (2) (Loussouarn, 2013).

دستورالعمل، یعنی حمایت از کارگران، است. برخی حقوقدانان در همین زمینه بر این اعتقادند که تفسیر موسع از قرارداد فردی کار در حقوق بین‌الملل خصوصی اروپایی، امری لازم است؛ چراکه قواعد اروپایی حقوق کار درصدد تأمین هرچه بیشتر حقوق کارگر بوده، تفسیر مضیق از آن یا رجوع آن به حقوق داخلی در تنافی با این هدف است (Cavalier & Upex, 2006: 587, 608).

تحت حقوق بین‌الملل خصوصی ایران، اصولاً توصیف با رجوع به قوانین ایران صورت می‌گیرد؛ این حکم مورد تصدیق قضات ایرانی^۱ و علمای حقوق ایران است (شریعت‌باقری، ۱۳۹۶: ۲۶۸؛ الماسی، ۱۴۰۰: ۱۱۰، ۱۱۱؛ صفایی، ۱۴۰۲: ۸۸-۹۲). با این حال، اجرای اصل یادشده در خصوص مفاهیم و نهادهای حقوقی که نزد دادگاه ایرانی ناشناخته است، واجد ظرافت خاصی است. به‌منظور توصیف مفاهیم و نهادهای حقوقی خارجی که نزد دادگاه ایرانی ناشناخته است، باید ابتدا به قانون خارجی (قانون سبب) مراجعه کرد تا ویژگی‌های مفاهیم و نهادهای مزبور فهم شود و سپس به توصیف آنها تحت قوانین ایران اقدام کرد (الماسی، ۱۴۰۰: ۱۱۲، ۱۱۳؛ صفایی، ۱۴۰۲: ۸۸-۹۲). یک نویسنده آلمانی (ملشیور^۲) این فرایند را چنین تعبیر کرده است: «باید پارچه حقوقی خارجی را در قفسه‌های نظام ملی قرار داد»؛ همچنین به تعبیر راپه^۳، «کشور خارجی قواعدش را توصیف می‌کند و کشور مقرر دادگاه قواعد مزبور را دسته‌بندی می‌کند» (به نقل از Audit & D'avout, 2022: 277). علاوه بر این، توصیف‌های فرعی، مانند توصیف اموال به منقول یا غیر منقول، که در تعیین قاعده حل تعارض مقرر دادگاه اثری ندارند، حسب قانون خارجی (قانون سبب) انجام می‌گیرد (الماسی، ۱۴۰۰: ۱۱۰، ۱۱۱؛ صفایی، ۱۴۰۲: ۸۸-۹۲).

حسب اینکه اختلاف مطروح نزد دادگاه ایرانی، اختلاف ناشی از رابطه کار توصیف شود یا خیر، قاعده حل تعارض حاکم بر آن متفاوت خواهد بود^۴، از این‌رو باید بر این نظر بود که توصیف رابطه کار، توصیفی اصلی است و باید وفق حقوق ایران انجام گیرد. در این زمینه، آنچه «رابطه کار» را از دیگر مفاهیم همجوار (اجاره اشخاص، جاله و مقاطعه‌کاری) متمایز می‌گرداند، تبعیت یک طرف (کارگر) از طرف دیگر (کارفرما)^۵ است. از جمله اماراتی که می‌تواند در احراز رابطه کار کمک

۱. برای نمونه رأی شماره «۹۲۰۹۹۷۰۲۲۱۵۰۰۸۵۱» مورخ ۱۳۹۲/۰۷/۰۲ صادره از شعبه ۱۵ دادگاه تجدیدنظر استان تهران بیان می‌دارد: «حسب قواعد توصیف در حقوق بین‌الملل خصوصی که بر اساس قوانین دادگاه محل رسیدگی‌کننده به پرونده (در این خصوص ایران) صورت می‌پذیرد...».

2. Melchior

3. Raape

۴. چراکه در حقوق بین‌الملل خصوصی ایران، قانون حاکم بر اعمال و وقایع حقوقی به‌صورت عام، قانون محل وقوع آنان است (کاتوزیان، ۱۳۹۹ [ب]: ۶۱۴)، درحالی‌که همان‌طور که دیدیم، قاعده حل تعارض حاکم بر رابطه کار، قانون محل وقوع کارگاه (نه قانون محل انعقاد قرارداد کار) را بر رابطه کار حاکم می‌داند.

۵. تبعیت می‌تواند وصف اقتصادی یا اداری داشته باشد؛ تبعیت اقتصادی بدین معناست که کارگر به حساب کارفرما کار کرده و در مقابل کارش، مزد دریافت می‌کند. تبعیت اداری یعنی کارگر تحت اداره و نظارت مستقیم یا غیرمستقیم کارفرما کار می‌کند.

کنند، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: فعالیت یک طرف در مکانی با اوصاف کارگاه؛ پرداخت مزد در طول زمان؛ رفتار یک طرف در مقام ریاست؛ استخدام انحصاری یک طرف توسط طرف دیگر (رفیعی، ۱۳۹۲: ۲۴، ۲۵).

فارغ از این، باید بین رابطه کار و رابطه اداری (رابطه مستخدم و دولت) نیز تفکیک انجام داد. بدین منظور باید توجه داشت منبع بخش غالب حقوق و تعهدات در رابطه کار، قرارداد کار است، درحالی که حقوق و تعهدات در رابطه مستخدم و دولت، توسط قانون تعیین می‌شود. هدف رابطه کار، تأمین منافع کارفرماست، درحالی که هدف رابطه مستخدم و دولت، منافع عمومی است. پذیرفتن فرد به استخدام دولت، اصولاً از طریق شرکت در آزمون استخدامی به عمل می‌آید (ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶) و شرایط استخدام فرد را نیز قانون معین می‌کند (ماده ۴۲ قانون مذکور). علاوه بر این، استخدام دولتی، از طریق «اداره» به عمل می‌آید و محل کار مستخدم دولتی، اداره است نه کارگاه. در تمییز اداره از کارگاه، باید گفت اداره به موجب قانون تأسیس شده و دارای اختیارات حاکمیتی است (نجارزاده هنجی، ۱۳۹۸: ۲۲۴-۲۲۹).

همان‌طور که در بالا آمد، تحت حقوق ایران، قرارداد باطل کار و روابط عملی کار نیز به‌عنوان رابطه کار توصیف می‌شوند. تحت حقوق اتحادیه اروپا نیز وضع بر همین منوال است (Giuliano & Lagarde, 1980: 25, 26) و آرای در تأیید این حکم نیز صادر شده است (رای Voogsgeerd).^۱ از این رو تمامی شیوه‌های جدید و بی‌شماری^۲ که کارفرماها به منظور اجتناب از پرداخت مالیات و حق بیمه تأمین اجتماعی اتخاذ می‌کنند، همگی در ذیل مفهوم قرارداد فردی کار قرار می‌گیرد. نتیجه آنکه موارد خاکستری را که تبعیت و کنترل اداری کارفرما بر کارگر چندان واضح نیست نیز می‌توان با نظریه تبعیت اقتصادی مشمول عنوان رابطه کار دانست. کمیسیون اروپایی، نظریه تبعیت اقتصادی را در مواردی مبنای عمل قرار داده است که اگرچه افراد رسماً خویش فرما هستند، ولی بر شخص دیگری به‌عنوان منبع درآمد تکیه دارند (Commission's Green Paper and Communication, 2006: 12). در همین زمینه حقوق داخلی نیز این نظریه را در احراز قرارداد کار اتخاذ کرده‌اند (Sorge, 2009: 249; Sánchez, 2010: 231)؛ از این رو دادگاه صرفاً در صورتی رابطه طرفین را رابطه کار محسوب خواهد کرد که طرف ارائه‌دهنده خدمات واقعاً مستقل باشد.

1. Case C-384/10 Voogsgeerd [2011] I-13275

۲. مانند انعقاد قرارداد نمایندگی به‌جای قرارداد کار، انعقاد قرارداد بدون حداقل ساعت کار (Zeo-Hour Contracts) و قرارداد خویش‌فرمایی صوری.

۳. نقش اصل حاکمیت اراده در حل تعارض قوانین حاکم بر رابطه کار

حقوق اتحادیه اروپا در بند ۱ ماده ۸ دستورالعمل، اصل حاکمیت اراده طرفین در انتخاب قانون حاکم بر قرارداد فردی کار را پذیرفته است. به موجب این بند، «قانونی که طرفین طبق ماده ۳ انتخاب کرده‌اند، بر قرارداد فردی کار حاکم خواهد بود». توافق طرفین باید با مقررات پیش‌بینی‌شده در ماده ۳ دستورالعمل سازگار باشد؛ بنابراین قانون حاکم باید قانون یک کشور باشد و نه قواعدی که منبعث از اراده کشوری خاص نیستند (De Vareilles-Sommières & Laval, 2023: 1380). با این حال، انتخاب طرفین محدود به کشورهای عضو اتحادیه اروپا نیست (McParland, 2015: 14.40). با توجه به ماده ۳ دستورالعمل، تعیین قانون حاکم می‌تواند به صورت صریح باشد یا ضمنی. در احراز تعیین ضمنی قانون حاکم بر قرارداد فردی کار می‌توان از عوامل مختلفی بهره گرفت؛ برای مثال اشاره به مواد مختلف قوانین یک کشور خاص، ارجاع به قرارداد جمعی مربوط به یک کشور مشخص (Franzen, 2011: 177, 180, 181)، توافق بر صلاحیت دادگاه‌های یک کشور^۱، قراردادهای کار قبلی فی‌مابین طرفین فعلی^۲، و در نهایت قراردادهای دیگری که با قرارداد فعلی مرتبط‌اند.^۳ شایان ذکر است، به موجب بند ۱ از ماده ۳ دستورالعمل، دیساز (Dépeçage) در تعیین قانون حاکم بر قرارداد کار صحیح است؛ به این معنی که می‌توان قوانین مختلف را بر بخش‌های متفاوت از قرارداد حاکم نمود؛ اگرچه در عمل چنین امری در قراردادهای کار چندان معمول نیست. همچنین، مطابق بند ۲ از ماده ۳ دستورالعمل، طرفین می‌توانند قانون حاکم بر قرارداد را در اثنای مدت قراردادی تغییر دهند (مشروط به اینکه چنین تغییری هیچ اثری بر اعتبار شکلی قرارداد نداشته باشد و هیچ خدشه‌ای به حقوق اشخاص ثالث وارد نسازد).

به منظور تبیین موضع حقوق بین‌الملل خصوصی ایران نسبت به نقش اراده طرفین رابطه کار در حل تعارض قوانین حاکم بر رابطه مزبور، باید به این پرسش پاسخ داد که قواعد ایرانی حل تعارض حاکم بر رابطه کار، واجد وصف آمره هستند یا تخییری؟ برخی نویسندگان ایرانی در بحث از مسئله‌ای فراگیرتر از مسئله مقاله حاضر، به اصلی تحت عنوان «تبعیت قاعده حل

1. Shekar v Satyam Computer Services [2005] ICR 737, [42]

۲. البته در رأی زیر، دادگاه توسل به قانون حاکم بر قراردادهای پیشین را برای احراز قانون حاکم بر قرارداد مبنای اختلاف فعلی کافی ندانست:

Chunilal v Merrill Lynch Incorporated [2010] EWHC 1467 (Comm)

۳. دادگاه در پرونده زیر، قرارداد چارچوب طرفین را مشمول عنوان قرارداد کار دانست:

Duarte v The Black & Decker Corporation [2007] EWHC 2720; [2008] 1 All ER (Comm) 401

۴. برخی نویسندگان معتقدند در خصوص قراردادهای مرتبط، در صورت فقدان تصریح به قانون حاکم در یکی از آنها، قانون حاکم بر دیگری، بر آن دیگر نیز حاکم خواهد بود (Merrett, 2011: 6, 49).

تعارض از قانون ماهوی» اشاره نموده‌اند. به باور ایشان، «منطقاً امری یا اختیاری بودن قاعده حل تعارض (قانون بین‌المللی) فرع برای امری یا اختیاری بودن قانون ماهوی (قانون داخلی) مربوطه است» و از این امر، نتیجه گرفته‌اند «چون مقررات قانون مدنی ایران در باب تعهدات ناشی از عقد بیع اساساً جنبه اختیاری قاعده تعارضی نیز که تعهدات قراردادی را فی‌المثل تابع قانون محل انعقاد محل انعقاد عقد می‌داند منطقاً باید یک قاعده اختیاری تلقی شود» (الماسی، ۱۳۷۰: ۲۱۱). در انتقاد از این نظریه، باید گفت معنای تبعیت در اصل مذکور از دو احتمال خارج نیست؛ یا اینکه منظور، تبعیت اجمالی است یا آنکه مراد از تبعیت، تبعیت تفصیلی (مورد به مورد) است. چنانچه تبعیت اجمالی مدنظر باشد، واضح است قواعد حقوقی متعدد و متنوع حاکم بر هر حوزه (قراردادها، اموال، احوال شخصیه و غیرهم) برخی واجد خصیصه آمره و برخی دیگر، دارای ویژگی تخییری هستند و غلبه دادن یکی از این ویژگی‌ها بر دیگری برای توصیف آمره یا تخییری بودن قاعده حاکم بر آن حوزه، ترجیح بلامرجح است که از لحاظ منطقی اشکال دارد. چنانچه از تبعیت در اصل مذکور، تبعیت تفصیلی اراده شود، همان‌گونه که یکی از علمای حقوق بین‌الملل خصوصی ایران به‌درستی اشاره کرده است، این مسئله موجب دشواری در اجرای قاعده حل تعارض و پیش‌بینی‌ناپذیر بودن آن می‌گردد (ایران‌پور، ۱۳۸۱: ۸۳-۸۴). ضمن مردود دانستن اصل مذکور (تبعیت قاعده حل تعارض از قانون ماهوی) در احراز خصیصه آمره یا تخییری قاعده حل تعارض، باید گفت وصف آمره یا تخییری قاعده حل تعارض توسط واضع آن (قانونگذار) تعیین می‌شود نه با رجوع به موضوع قاعده حل تعارض (De Vareilles-Sommières & Laval, 2023: 192, 193). به تعبیر دیگر، برای احراز وصف آمره یا تخییری قاعده حل تعارض باید به احراز نظر مقنن پرداخت و موضوع قاعده حل تعارض، در این زمینه، نقشی ندارد.

در تبیین خصیصه قواعد حل تعارض مندرج در ماده ۱۳ ق.آ.د.ک.ا باید گفت قاعده یکسویه مقرر در آن ماده، آشکارا دارای خصیصه آمره است؛ فارغ از سیاق ماده که به‌روشنی بر ویژگی آمره آن دلالت دارد، توجه به این نکته ضروری است که در فرض اجتماع عوامل ارتباط لازم برای اعمال قاعده حل تعارض مزبور، اراده طرفین ایرانی رابطه کار صرفاً تا حدی واجد اثر شناخته شده است که نسبت به عدم حاکمیت قوانین محل استقرار کارگاه توافق کنند.

در خصوص قاعده چندسویه حل تعارض مستنبط از ماده ۱۳ ق.آ.د.ک.ا (مبنی بر حکومت قانون محل استقرار کارگاه بر رابطه کار)، به‌نظر می‌رسد با توجه به تأکیدی که قانونگذار ایرانی بر عامل ارتباط «محل استقرار کارگاه» داشته است، استقرار کارگاه از چنان درجه‌ای از ارتباط با قوانین (صلاحیت تقنینی) کشور محل آن برخوردار است که طرفین رابطه کار نمی‌توانند بر عدم حاکمیت آن توافق کنند، مگر آنکه طرفین هر دو ایرانی باشند و کارگاه در خارج ایران واقع باشد. سیاق عبارات ماده یادشده و استثنای مقرر در آن، این استنباط را تقویت می‌کند که قاعده چندسویه مستفاد از ماده

۱۳ ق.آ.د.ک. ا. قاعده‌ای آمره محسوب شود که توافق بر خلاف آن، صرفاً در حدود استثنای مقرر در ماده پذیرفته می‌شود. البته مراتب مذکور بدین معنی نیست که توافق طرفین در انتخاب قانون حاکم بر رابطه کار تماماً باطل است؛ چنانچه طرفین قرارداد کار، از اتباع خارجی باشند و نسبت به انتخاب قانون حاکم بر رابطه کار اقدام کنند (ماده ۹۶۸ قانون مدنی ایران)، به نظر می‌رسد چنین انتخابی تا آنجا که متعرض قواعد آمره کشور محل استقرار کارگاه نشود، معتبر است. در ادامه نقش قواعد آمره کار در زمینه تعارض قوانین حاکم بر رابطه کار بررسی می‌شود، منتها پیش از آن، شایسته است نکاتی چند در خصوص قاعده حل تعارض حاکم بر شکل قرارداد کار و اهلیت طرفین آن مطرح شود.

۴. قاعده حل تعارض حاکم بر شکل قرارداد کار و اهلیت طرفین آن

تحت حقوق اتحادیه اروپا، بند ۵ ماده ۳ دستورالعمل، وجود و اعتبار تراضی طرفین قرارداد کار را مشروط به رعایت احکام مندرج در مواد ۱۰، ۱۱ و ۱۳ دستورالعمل می‌کند. بند ۲ ماده ۱۰ دستورالعمل، ملاک تعیین وجود و اعتبار قرارداد را قانونی می‌داند که در فرض صحت قرارداد حاکم است. بند ۲ این ماده تحت شرایطی امکان استناد طرف قرارداد به قانون محل اقامت وی را به منظور نفی رضای معاملی پیش‌بینی کرده است. همچنین بند ۱ ماده ۱۱ دستورالعمل، در فرض حضور طرفین در یک کشور در هنگام انعقاد قرارداد، اعتبار شکلی قرارداد را منوط به حکم قانون حاکم بر محتوای قرارداد یا محل انعقاد قرارداد می‌داند. بند ۲ آن، در فرض حضور طرفین در دو کشور متفاوت، اعتبار شکل قرارداد را منوط به حکم قانون حاکم بر ماهیت قرارداد، یا قوانین محل حضور هر دوی آنها یا قوانین محل اقامتگاه آنان می‌داند. در خصوص اهلیت طرفین نیز ماده ۱۳ دستورالعمل بیان می‌دارد در فرض حضور طرفین قرارداد در یک کشور، شخص حقیقی طرف قرارداد صرفاً در موردی می‌تواند به عدم اهلیت بر مبنای قانون کشوری دیگر [به‌طور معمول قانون متبوع فرد] استناد کند که طرف مقابل حین انعقاد قرارداد از عدم اهلیت وی طبق آن قانون آگاه بوده و یا جهلش ناشی از تقصیرش بوده باشد.

در حقوق ایران، الزامی به تنظیم سند (کتبی) برای انعقاد قرارداد کار وجود ندارد (بادینی و شکوهی مشهدی، ۱۳۹۹: ۴۲). چنانچه طرفین رابطه کار اقدام به تنظیم سند برای قرارداد کار کنند، قانون محل تنظیم سند قرارداد کار بر اعتبار شکلی آن حاکم است (ماده ۹۶۹ قانون مدنی ایران)؛ تنظیم سند قرارداد کار در ایران باید در فرم مخصوصی باشد که از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه می‌شود (ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴). درحالی‌که تحت حقوق فرانسه عدم تنظیم سند کتبی برای قرارداد کار موقت دارای ضمانت اجرای کیفری و مدنی

است (Duquesne, 2022: 57)، در حقوق ایران، ضمانت اجرای خاصی برای عدم تنظیم سند کتبی قرارداد کار پیش‌بینی نشده است.

در خصوص قانون حاکم بر اهلیت اشخاص برای اعمال حقوقی به‌صورت عام، مواد ۷ و ۹۶۲ قانون مدنی ایران، اهلیت اشخاص را تابع قانون کشور متبوع آنان می‌داند و بر این اصل، استثنایی مقرر کرده است. با این حال باید توجه داشت وفق ماده ۷۹ قانون کار ایران مصوب ۱۳۶۹ (ق.ک.ا)، «به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است؛ با توجه به اینکه برای تخلف از این ممنوعیت، ضمانت اجرای کیفری وضع شده است (ماده ۱۷۶ ق.ک.ا)، می‌توان گفت قاعده مزبور واجد وصف آمره بوده، از این‌رو در هر صورت بر تمامی روابط کاری مطرح در ایران اعمال می‌شود، حتی اگر از دیدگاه قانون کشور متبوع یکی از طرفین (خارجی) رابطه کار، وی برای انعقاد قرارداد کار اهلیت داشته باشد.

۵. مقررات حمایتی و تخلف‌ناپذیر حاکم بر رابطه کار

تحت حقوق اتحادیه اروپا، توافق طرفین در تعیین قانون حاکم، نمی‌تواند کارگر را از حقوق و منافع مقرر در قوانینی که به موجب عوامل عینی ارتباط مقرر در ماده ۸ دستورالعمل تعیین می‌شوند، محروم کند. بنابراین اگر قانونی که به موجب عوامل عینی ارتباط تعیین می‌شود، از کارگر حمایت بیشتری به‌عمل آورد، این مقررات حمایتی جایگزین مقررات متناظر در قانون منتخب طرفین خواهد شد. برای مثال اگر قانون محل فعالیت کارگر، مدت زمان بیشتری را برای اخطار اخراج لازم دانسته باشد، این مدت زمان اعمال خواهد شد؛ اگرچه قانون منتخب طرفین مدت کمتری نیاز داشته باشد. مقررات حمایتی یادشده، نه صرفاً مقررات مربوط به خود قرارداد کار، بلکه آنهایی را که مربوط به بهداشت و ایمنی محل کار می‌شوند شامل می‌شود. همچنین در صورتی که قانون حاکم رعایت قرارداد جمعی کار خاصی را الزامی بداند، آن قرارداد جمعی کار بر قرارداد طرفین حاکم خواهد بود (Giuliano & Lagarde, 1980: 25). به هر روی، می‌توان از مقررات تخلف‌ناپذیر و آمره به نفع کارگر تخطی کرد. در همین زمینه بند ۳۵ مقدمه دستورالعمل مقرر می‌دارد: «نباید کارگران از حمایت‌های مندرج در مقررات تخلف‌ناپذیر محروم شوند؛ مگر این‌که تخلف به نفعشان باشد»؛ چراکه در واقع، استثنای اخیر بند ۱ ماده ۸ دستورالعمل بدین‌منظور تصویب شده است تا در صورت انتخاب قانونی دیگر که دربردارنده حمایت کمتری از کارگر است، حقوق کارگر را حفظ و تأمین کند. در تبیین مقررات تخلف‌ناپذیر یادشده، باید دانست که این مقررات ناگزیر باید دارای دو ویژگی باشند: ویژگی حمایتی نسبت به کارگر و تعیین حداقل حمایت به نفع وی.

شایان ذکر است در عمل، ممکن است اجرای قانون منتخب طرفین در محل انجام قرارداد کار (محل استقرار کارگاه) با موانع عملی مواجه شود. موانع ناشی از لزوم وحدت نظام حاکم بر رابطه کار عملاً موجب تحدید منافع حاصل از قانون منتخب طرفین به قوانین می‌شود که قابلیت اجرای انفرادی را دارند؛ واضح است که قواعد (مندرج در قانون منتخب طرفین) مربوط به ایمنی کارگاه، ساعات کار و اعتصاب قابلیت اعمال انفرادی را ندارند. برخی موانع دیگر، ناشی از فقدان نهادهای اداری لازم (مثل اداره میانجی‌گری و بازرسی کار به‌نحو مقرر در قانون منتخب طرفین) در محل فعالیت کارگر است. در نهایت اجرای برخی قواعد مربوط به قانون منتخب (مانند قواعد مربوط به تعطیلات غیرهفتگی) ممکن است اساساً محدود به سرزمین کشور واضع آن باشد (Audit & D'avout, 2022: 1067).

تحت حقوق ایران، بند ۱۱ ماده ۱ ق.آ.د.ک.ا.، قواعد امره کار را چنین تعریف کرده است: «قواعدی هستند که با توافق نیز نمی‌توان از اجرای آنها خودداری نمود؛ از قبیل رعایت حداقل مزد قانونی (موضوع تبصره ماده ۴۱ قانون کار) و رعایت حداکثر ساعات قانونی کار (موضوع تبصره ۱ ماده ۵۱ قانون کار)». موارد پیش‌گفته جنبه تمثیلی دارند و مقررات مربوط به ساعات کار، تعطیلات، حداقل مزد، بهداشت و ایمنی کارگران و محیط کار و هرگونه حقوق و تضمیناتی اساسی که در ق.آ.د.ک.ا. (مانند ماده ۲۴ که وصف ممتاز به طلب کارگر می‌بخشد) یا سایر قوانین (مانند ماده ۲۹ قانون دریایی ایران مصوب ۱۳۴۳ در خصوص تضمینات وصول طلب خدمه کشتی) پیش‌بینی شده‌اند، واجد وصف امره هستند. در موارد شک در وصف امره قاعده مربوط به رابطه کار، درجه اهمیت آن حکم نزد سازمان بین‌المللی کار یا شدت ضمانت‌اجراهای (کیفری و مدنی) مقرر برای نقض آن، می‌تواند راهنما باشد. مقررات امره قانون مقر دادگاه (بند ۲ ماده ۹ دستورالعمل و ماده ۹۷۵ قانون مدنی ایران) و قانون محل اجرای قرارداد کار، غیرقابل تخلف از طریق توافق است؛ چراکه طبق اصل کلی در حقوق بین‌الملل خصوصی، دادگاه حکم به اجرای قراردادی نخواهد داد که اجرایش در محل اجرای قرارداد ممنوع است^۱ (Reynolds, 1992: 553). تحت حقوق ایران نیز باید گفت ممنوعیت قانونی در حکم ممنوعیت واقعی است (الممنوع شرعاً کالممنوع عقلاً)؛ از این رو اگر اجرای قرارداد در محل اجرا از ابتدا ممنوع باشد، آنگاه قرارداد از ابتدا باطل خواهد بود (کاتوزیان، ۱۳۹۴: ۲۱۰) و اگر انجام موضوع

1. Foster v Driscoll [1929] 1 KB 470; Regazzoni v KC Sethia [1958] AC 301; Ralli Bros v Compania Naviera Sota y Aznar [1920] 2 KB 287; Ryder Industries Limited v Chan Shui Woo (2015) 18 HKCFAR 544 [42]-[43]; Magdeev v Tsvetkov [2020] EWHC 887.

قرارداد پس از انعقاد، در محل اجرای قرارداد ممنوع شود، آنگاه به سبب تعذر دائمی^۱ اجرای قرارداد، حکم به انحلال آن داده می‌شود (کاتوزیان، ۱۳۹۹، الف: ۳۳۹-۳۴۰).

نتیجه

توصیف رابطه کار، توصیفی اصلی است و باید وفق حقوق ایران انجام گیرد. وجه متمایز «رابطه کار» از دیگر مفاهیم همجوار، تبعیت یک طرف از طرف دیگر است. اماراتی مانند فعالیت یک طرف در مکانی با اوصاف کارگاه، پرداخت مزد در طول زمان، رفتار یک طرف در مقام ریاست، استخدام انحصاری یک طرف توسط طرف دیگر، می‌تواند در توصیف رابطه به عنوان رابطه کار مفید واقع شود. در تفکیک بین رابطه کار و رابطه اداری (رابطه مستخدم و دولت)، موارد زیر را باید ملاحظه نظر قرار داد: تفاوت در منبع ایجاد حقوق و تکالیف، تفاوت در هدف و تفاوت در نحوه پذیرش به خدمت و تفاوت در شخص به کارگیرنده. فارغ از این، موضوع قاعده حل تعارض حاکم بر رابطه کار، اعم از قرارداد صحیح و باطل کار و رابطه کار عملی است.

ماده ۱۳ ق.آ.د.ک.ا دربردارنده دو قاعده حل تعارض است؛ تحت قاعده اول، در صورت ایرانی بودن طرفین قرارداد کار، استقرار کارگاه در خارج از سرزمین ایران و عدم حکومت قانون کشور محل استقرار کارگاه بر رابطه کار یا توافق طرفین بر عدم حاکمیت قانون کشور مزبور بر رابطه کار، قانون ایران بر رابطه کار حکومت می‌کند. تحت قاعده دوم، در غیر موارد موضوع قاعده اول، قانون محل استقرار کارگاه بر رابطه کار حاکم است.

قواعد حل تعارض مذکور، از جنبه‌هایی محدود می‌شوند: اعتبار شکل قرارداد کار (که تحت قانون محل تنظیم سند قرار می‌گیرد) و اهلیت طرفین کار (که اصولاً تابع قانون کشور متبوع شخص است).

قدردانی

نگارندگان بر خود فرض می‌دانند، مراتب سپاس‌گزاری خود را از جناب آقای دکتر محمود کاظمی، سردبیر محترم مجله، به جهت راهنمایی‌های مغتنم ایشان در فرآیند منتهی به انتشار این مقاله، ابراز دارند.

بیانیه نبود تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که تعارض منافع وجود ندارد و تمام مسائل اخلاق در پژوهش را شامل پرهیز از دزدی ادبی، انتشار و یا ارسال بیش از یک بار مقاله، تکرار پژوهش دیگران، داده‌سازی یا جعل داده‌ها،

۱. وقتی اجرای قرارداد با مانع قانونی مواجه می‌شود، نمی‌توان چنین مانعی را موقتی به‌شمار آورد، حتی اگر احتمال نسخ آن مانع وجود داشته باشد؛ دلیل این امر، وجود فرض دائمی بودن قوانین است.

منبع‌سازی و جعل منابع، رضایت ناآگاهانه سوژه یا پژوهش‌شونده، سوءرفتار و غیره، به‌طور کامل رعایت کرده‌اند.

منابع

الف) فارسی

۱. الماسی، نجادعلی (۱۳۷۰). *تعارض قوانین*. چ دوم. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
۲. الماسی، نجادعلی (۱۴۰۰). *حقوق بین‌الملل خصوصی*. چ بیستم، تهران: میزان.
۳. ایرانی‌پور، فرهاد (۱۳۸۱). «شناسایی و یا انکار اصل حاکمیت اراده در حقوق بین‌الملل خصوصی ایران». *مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی*، دوره ۵۸، ش ۰، ص ۷۵-۹۱. در: https://jflps.ut.ac.ir/article_11108.html (۷ مهرماه ۱۴۰۳)
۴. بادینی، حسن؛ بهنام شکوهی مشهدی (۱۳۹۹). «تأملی پیرامون ثبوت و اثبات در قرارداد کار با مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه». *مجله حقوقی دادگستری*، دوره ۸۴، ش ۱۱۱، ص ۲۳-۴۵. DOI: 10.22106/rlj.2020.110823.2809
۵. باقری، محمود؛ مریم دنیایی (۱۳۹۶). «تحلیل تعیین قانون حاکم در قراردادهای کار بین‌المللی بر اساس ثنویت عدالت معاوضی و توزیعی». در: *جمعی از نویسندگان، به کوشش رنجبریان، امیرحسین، حقوق؛ جانمایه بقای اجتماع: گفتارهای حقوقی در نکوداشت استاد سید عزت‌الله عراقی*، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.
۶. براتی‌نیا، محمود (۱۳۸۲). *دیدگاه‌های نو در حقوق کار*. تهران: فکرسازان.
۷. توازی‌زاده، عباس (۱۳۸۹). «رسیدگی قضایی و اعمال قواعد حل تعارض در دعاوی ناشی از کار دریانوردی». *فصلنامه تحقیقات حقوقی*، دوره ۱۳ (ویژه‌نامه شماره ۳)، ص ۳۷۹-۴۱۳. در: <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage:1222382> (۷ مهرماه ۱۴۰۳)
۹. شهیدی، مهدی (۱۳۷۷). «قواعد ایرانی تعیین قانون حاکم بر قراردادهای بین‌المللی خصوصی». *فصلنامه تحقیقات حقوقی*، ۱ (۱۲۲)، ص ۲۳-۴۲. در: <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage:71800> (۷ مهرماه ۱۴۰۳)
۱۰. شریعت‌باقری، محمدجواد (۱۳۹۶). *حقوق بین‌الملل خصوصی*. چ دوم، تهران: میزان.
۱۱. صفایی، سیدحسین (۱۴۰۲). *مباحثی از حقوق بین‌الملل خصوصی*. چ چهارم، تهران: میزان.
۱۲. عراقی، سیدعزت‌الله (۱۳۹۶). *حقوق کار*. ویرایش هجدهم، تهران: سمت.
۱۳. کاتوزیان، ناصر (۱۳۹۴). *قواعد عمومی قراردادها*. ج ۱، چ یازدهم، تهران: سهامی انتشار.

۱۴. کاتوزیان، ناصر (۱۳۹۹ [الف]). قواعد عمومی قراردادها. ج ۵، چ سوم، تهران: گنج دانش.
۱۵. کاتوزیان، ناصر (۱۳۹۹ [ب]). قانون مدنی در نظم حقوقی کنونی. ویرایش پنجم، چ شصتم، تهران: میزان.
۱۶. کریمی، عباس و بهنام شکوهی مشهدی (۱۴۰۰). «بررسی زمان تأثیر بطلان در قرارداد کار». پژوهشنامه حقوق اسلامی، دوره ۲۲، ش ۲، ص ۴۷۱-۴۹۸.
DOI:10.30497/law.2022.15099.2806
۱۷. نجارزاده هنجنی، مجید (۱۳۹۸). "ملاک تمییز کارگر از کارمند در نظام حقوقی ایران". پژوهش حقوق عمومی. ۲۱(۶۴)، ۲۱۷-۲۳۲.
DOI: 10.22054/qjpl.2020.19073.1455
۱۸. هاشمی، سیدمحمد (۱۳۹۶). حقوق کار. چ اول، تهران: میزان.

ب) خارجی

19. Audit, B., D'avout, L. (2022), *Droit international privé*. 2nd ed., Paris: LGDJ.
20. Beaumont, P.R., McEleavy, P.E. (2011). *Anton's Private International Law*. 3rd ed., Edinburgh: W Green.
21. Brainerd, C. (1959). "Notes on Methods and Objectives in the Conflict of Laws". *Duke Law Journal*, Vol.2, pp.171-198.at:
(https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=11603&context=journal_articles) (Accessed 19 March 2024)
22. Cavalier, G., Upex, R. (2006). "The Concept of Employment Contract in European Union Private Law". *International & Comparative Law Quarterly*. (vol. 55) no. 3. pp. 587-608. DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/iclq/lei106>
23. Collins, L., Harris, J. (2018). *Dicey, Morris, & Collins on The Conflict of Laws*. 15th edn. London: Sweet & Maxwell.
24. Comba, M. C. (2021). *The Law Applicable to Cross-border Contracts involving Weaker Parties in EU Private International Law*. Switzerland: Springer Cham
25. Commission's Green Paper and Communication (2006). *Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century*. COM 708 final. at:

- ([https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_en.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_en.pdf)) (Accessed 19 March 2024)
26. De Vareilles-Sommières, P., Laval, S. (2023). *Droit international privé*. 11th ed., Paris: Dalloz.
27. Duquesne, F. (2022). *Droit du Travail: Les règles et les grands principes du droit du travail applicables en 2022*. 17e ed., Gualino.
28. Franzen, M. (2015). "Article 8. Individual Employment Contracts". In: Calliess G-P (ed.) *Rome regulations. Commentary*, 2nd edn. Netherlands: Kluwer Law International.
29. Fredman, S. (2004). "Marginalising Equal Pay Law". *Industrial Law Journal*, (vol. 33) no. 3, pp.281-285.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1093/ilj/33.3.281>
30. Giuliano, M., Lagarde P. (1980). Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations. *Official Journal of the European Communities*, pp.1-50. at:
(<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31980Y1031%2801%29>) (Accessed 19 March 2024)
31. Junker, A. (2006). „Internationales Arbeitsrecht in der geplanten Rom I Verordnung“. *Recht der internationalen Wirtschaft*. 52.6. 401-. at:
(<https://online.ruw.de/suche/riw/International-Arbeitsrec-in-de-geplant-Ro-I-Verord-383306038afa605fafd1d60bbf5a4347>) (Accessed 19 March 2024)
32. Lagarde, P. (1986). "Le principe de proximité dans le droit international privé contemporain". *Recueil des cours de l'Académie de La Haye*, 196. at:
(<https://www.scribd.com/document/509810879/Le-Principe-de-Proximite-Dans-Le-Droit-International-Prive-Contemporain-Cours-General-de-Droit-International-Prive-Volume-196-Brill>) (Accessed 19 March 2024)
33. Loussouarn, Y., Bourel, P., De Vareilles-Sommières, P. (2013). *Droit International Privé*. 10th éd., Paris: Dalloz
34. Maxeiner, James R. (2010). Some realism about legal certainty in the globalization of the rule of law. *The Rule of*


- Law in Comparative Perspective*. Dordrecht: Springer Netherlands. pp.41-55.
35. Mayer, P., Heuzé, V., Remy, B. (2019). *Droit international privé*. 12th ed., Paris: LGDJ.
36. Mazeaud H. et Chabas F. (2000). *Leçons de Droit Civil: 1er v. Introduction à l'Étude du Droit*. 12th ed., Paris: Montchrestien.
37. Merrett, L. (2011). *Employment Contracts in Private International Law*. UK: Oxford.
38. Moreno, P. G (2016). "Article 8: Individual Employment Contracts". In: Magnus U., Mankowski, P. (eds.) *Rome I Regulation - commentary*. Verlag Dr. Otto Schmidt. Köln. pp. 577-599.
39. Morse, C.G.J. (1982). in North P (ed.), *Contract Conflicts: The EEC Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations: A Comparative Study*. North Holland Publishing Co.
40. Niboyet, J. P. (1949). *Cours de droit international privé français*. 2nd ed., Paris: Librairie du Recueil Sirey.
41. Patocchi, P. M. (1985). *Règles de rattachement localisatrices et règles de rattachement à caractère substantiel: de quelques aspects récents de la diversification de la méthode conflictuelle en Europe*. Thesis (doctoral). Faculté de droit de Genève.
42. Plender, R., Wilderspin, M (2009). *The European Private International Law of Obligations*, 3rd ed., London: Sweet & Maxwell
43. Reynolds, F.M.B. (1992). "Illegality by Lex Loci Solutionis". *Law Quarterly Review*. 109. London: Sweet & Maxwell
44. Sánchez, T.E. (2010). "The Spanish Law on Dependent Self-Employed Workers: A New Evolution in Labor Law". *Comparative Lab Law & Policy Journal*, Vol.31, pp.231-248. at:(<https://merit.url.edu/en/publications/the-spanish-waw-on-dependent-self-employed-workers-a-new-evolutio-2>) (Accessed 19 March 2024)
45. Sorge, S. (2009). "German Law on Dependent Self-Employed Workers: A comparison to the Current Situation Under Spanish

Law". *Comparative Lab Law & Policy Journal*, Vol. 31, pp,249-252. at:
(<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3136658>)
(Accessed 19 March 2024)



Research Paper

Law Applicable to Labor Relations: A Comparative Study of EU and Iranian Law

Hasan Badini^{1✉*} , Amir Ghaffari² , Taha Arabasadi³ 

1. Corresponding Author: Associate Professor, Department of Private Law, Faculty of Law and Political Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: Hbadini@ut.ac.ir

2. PhD Candidate in Private Law, Faculty of Law and Political Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: Ghaffariamir@ut.ac.ir

3. PhD Candidate in Private Law, Faculty of Law and Political Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: T.arabasadi@ut.ac.ir

Problem Statement

Due to the increasing development of international trade and the free movement of labor and capital in recent decades, new issues and challenges have arisen in this area. In this regard, one of the most important issues is the conflict of laws where a worker and employer are related to more than one country. A worker may, for example, be employed by a foreign company, reside in two different countries, or perform his or her activities in different countries. Among these are transportation workers, international business agents, ship and plane services, as well as situations in which the employee is not working in a specified jurisdiction, such as in high seas installations.

Contrary to conflict rules governing the movement of capital at the international level, conflict rules governing labor are a relatively new phenomenon. Therefore, there is a lack of unity of approach among the different legal systems regarding the rules and solutions for resolving the conflict of laws governing employment contracts. Accordingly, Iran's Labor

* **How to Cite:** Badini, Hasan; Amir Ghaffari; Taha Arabasadi (2024, Autumn). "Conflict of Laws Applicable to Monetary Obligations" *Private Law Studies Quarterly*, 54,3. 311-339. DOI: 10.22059/JLQ.2024.360587.1007773

Manuscript received: 27 June 2023; final revision received: 11 December 2023; accepted: 17 November 2024, published online: 17 November 2024



Procedure Act sets forth the rules of Iranian conflict rule applicable to labor relations.

When the labor relationship has an external element, it is necessary to determine the law that governs the dispute. Although the subject of the current research is pervasive, no comprehensive research has been conducted in this area of Iranian law. It is, however, noteworthy that Mahmoud Bagheri and Maryam Dunyaie, in an article titled "Analysis of determining the governing law in international labor contracts based on the duality of exchange and distributive justice", discuss the governing law of labor relations without mentioning any of Iran's relevant laws. Using comparative law studies and focusing on European private law, the authors of this article attempt to analyze this issue and propose appropriate solutions based on Iranian law.

Methodology

This research presents the results of a library study and a descriptive-analytical method based on a library study. A comprehensive evaluation of the physical and electronic authorities in English, French, and Farsi languages has been carried out.

Theoretical Framework

The theoretical framework of this study is grounded in the analysis of the conflict of laws applicable to employment contracts, comparing Iranian law with European Union (EU) law. The conflict of laws, also known as private international law, addresses which legal system and jurisdiction apply when the legal dispute involves a foreign element. In the context of employment contracts, this becomes crucial as labor mobility increases, especially in multinational enterprises.

This research draws upon the principles and rules of conflict of laws established under both Iranian and EU legal systems. In the EU, the Rome I Regulation provides a comprehensive framework for determining the applicable law, primarily favoring the law chosen by the parties, with safeguards to protect weaker parties like employees. Iranian law, however, attenuates party autonomy and favors prioritizing national law over foreign law, in the relations between Iranian nationals (even across the Iranian borders).

Research Questions

In this article, the main question is how to resolve the problem of determining the conflict rules governing labor relations. As part of this main

question, the following sub-questions are posed: (1) How is the domain of conflict rules governing labor relations determined? (2) What role does the party autonomy play in resolving the conflict of laws governing labor relations? (3) What are the conflict resolution rules governing the form of the employment contract and the capacity of the parties to the labor relation? (4) What is the role of mandatory and overriding provisions in labor relations?

Findings and Research Results

The main hypothesis of this article is that the problem of determining the conflict rule governing labor relations, in European law, is solved by referring to the law that governs the labor relationship according to the law determined based on objective factors of attachment stipulated in Article 8 of Rome 1 Regulation 2008. According to Iranian law, the conflict in question is essentially resolved based on the bilateral and multilateral conflict rules provided in Article 13 of the Labor Procedure Law (adopted in 2011).

This article proposes the following sub-hypotheses: (1) the domain of European and Iranian conflict resolution rules is resolved by reference to independent concepts and forum law, respectively. (2) In European law, party autonomy plays an important role in resolving the conflict between various laws governing labor relations, while in Iranian law, party autonomy does not play a significant role in resolving these issues. (3) Under Iranian law, the place of conclusion of an employment contract and the law of the country of the contracting party govern the form of the employment contract and the capacity of the parties to the employment relationship. (4) The parties to a labor relationship must comply with the law of the place where the employment is performed and the law of the forum, regardless of the law governing the relationship.

Considering that in many countries, legal scholars and judges have been responsible for creating rules of private international law, the main result of this study is to provide judicial guidance in resolving claims involving foreign elements through the presentation of new interpretations. The purpose of this research is to guide judges on a variety of issues relating to the conflict of laws governing labor relations.

Keywords: Applicable Law, Contract of Employment, Lex Fori, Law Chosen by the Parties, Overriding Mandatory Provisions.

Declaration of conflicting interests

The author declares no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

Funding

The authors received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article.



This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC-BY) license.