

تغییر کارفرما و آثار آن در رابطه کارگری و کارفرمایی

مقدمه

با لازم الاجراء شدن قانون جدید کار، پرسشهای گوناگونی مطرح می شود و یا قابل طرح است که برخی از آنها به مبانی قانون کار و چگونگی تصویب آن مربوط می شود و پاره ای به مقایسه قانون تازه و قانون پیشین نظر دارد.

از جمله پرسش های دست اول می توان موارد زیر را برشمرد: ضرورت تغییر قانون کار در پی انقلاب احساس شد یا در دوران نظام پیشین هم مطرح بود؟ با آنکه لزوم تغییر قانون کار از سال

۱۳۵۸، به طور جدی، عنوان شد چرا بیش از پنج سال طول کشید (۱۳۶۴) تا لایحه آن از سوی

دولت تقدیم مجلس شد؟ ایرادهای شورای نگهبان به مصوبه مجلس (آبانماه ۱۳۶۶) متضمن چه

اموری بود و اگر مصوبه براساس آنها تغییر داده می شد قانون کار به چه صورتی در می آمد؟ چرا

تغییرهای انجام شده در مصوبه مجلس (مهرماه ۶۸) که در جهت تامین برخی از نظرهای شورای

نگهبان صورت گرفته بود از سوی این شورا کافی تشخیص داده نشد و موضوع به مجمع تشخیص

مصلحت نظام ارجاع شد؟ مجمع تشخیص مصلحت نظام چگونه بین مصوبه مجلس و نظرهای

شورای نگهبان داوری کرد؟ آیا مجمع به این داوری بسنده کرد یا خود نیز تغییرهایی در مصوبه

مجلس داد، در صورت اخیر آیا چنین اقدامی با اختیارات مجمع سازگاری دارد؟

پرسش های دسته دوم بیشتر به صورت کلی مطرح می شوند مانند اینکه قانون جدید کار بهتر است یا قانون پیشین؟ کدامیک از لحاظ تامین حقوق کارگران مناسبتر است؟ قانون جدید سبب بالارفتن هزینه تولید نخواهد شد؟

هر چند طبیعی است که اینگونه پرسشها عنوان شده و مورد بررسی قرار گیرند اما اکنون که قانون، به هر صورت، تصویب و لازم الاجراء شده است بنظر می رسد تحلیل پرسش های دسته اول در واقع بیشتر به بررسی تحول حقوق کار ایران و مبانی آن مربوط می شود و جای چنین مطالعه ای کتابها و نوشته های مفصل مربوط به حقوق کار است. در مورد پرسش های دسته دوم نیز با اینکه مقایسه اجمالی دو قانون می تواند به روشن شدن برخی جنبه های قانونی جدید کمک کند اما با روش نشریه دانشکده حقوق و علوم سیاسی هخوانی ندارد. بنابراین با در نظر گرفتن شیوه کارنشریه، بر آن شدیم که به تدریج نوآوری های قانون جدید را، مورد به مورد، با توجه به مبانی آن تحلیل کنیم و از آنجا که راه حلهای نو از لحاظ حقوق ما و در مقایسه با قوانین پیشین کشورمان، تازه به شمار می آیند و گرنه از جهت تحول حقوق کار در کشورهای دیگر گاه از سابقه ای طولانی برخوردارند، در این بررسی ها از مطالعه تطبیقی کمک می گیریم. در این نوشته مبانی حکم مندرج در ماده ۱۲ قانون جدید کار درباره تغییر کارفرما را مطالعه می کنیم امید آنکه حق توفیقی عنایت فرماید و مباحث دیگر قانون نیز که متضمن نوآوری هائی است به همین روش بررسی و مطالعه شود.

طرح موضوع

رابطه کارگری و کارفرمایی که به موجب آن کارگر نیروی بدنی یا فکری خود را در برابر دریافت مزد در اختیار کارفرما می گذارد و می پذیرد که زر نظر و به دستور او کار کند هرچند از جهاتی با قراردادهای معوض بی شباهت نیست اما با آنها تفاوتی بسیار دارد. وجود قوانین امری و ضرورت رعایت آنها از سوی طرفین قرارداد سبب شده است تا نقش قرارداد کار، به عنوان قرارداد، کاهش یابد، از این رو برخی ترجیح می دهند به جای قرارداد کار از عنوان رابطه کار استفاده کنند. در بحث کنونی این نکات مورد توجه نیست، آنچه در نوشته حاضر مورد بررسی قرار می گیرد آثار متفاوتی است که تغییر وضعیت یکی از دو طرف یعنی کارگر و کارفرما بر قرارداد و رابطه کار می گذارد.

روشن است که هرگاه کارگر بمیرد و یا از کار افتاده شود (از کار افتادگی کلی) قرارداد کار پایان می پذیرد و رابطه دو طرف قطع می شود. در مورد یهم که به فرض فرزند کارگر متوفی به کاری گمارده شود که مثلاً "پدرش قبل از مرگ بدن اشتغال داشته است این رابطه، رابطه ای جداگانه و تازه به شمار می آید و سابقه خدمت کارگر متوفی برای فرزندش ایجاد حقی نمی نماید، زیرا تعهد کارگر جنبه شخصی دارد و کار هر انسان جزئی از خود اوست. اما هنگامی که تغییری در وضع کارفرما پدید آید: مثلاً "به سبب فوت اواموالش به روته منتقل شود و موسسه محل خدمت کارگر هم بدین طریق به آنان انتقال یابد و یا هرگاه کارفرما کارخانه یا موسسه ای را که کارگر در آن کار می کند به دیگری بفروشد یا به طریق دیگری منتقل کند یا آنکه کارخانه یا موسسه مورد بحث به سبب ملی شدن یا مصادره شدن از سوی مراجع قانونی یا قضائی از ملکیت

کارفرما خارج شود آیا بازهم می توان گفت که در همه این موارد رابطه کارگری و کارفرمایی پایان می پذیرد و کارفرمای جدید در برابر کارگران مسئولیتی ندارد؟ یا بعکس باید پذیرفت که رابطه کارگری و کارفرمایی می تواند استمرار داشته باشد و کسانی که جانشین کارفرمای پیشین می شوند (وراث ،انتقال گیرندگان ، نهادیاموسسه ای که کارخانه یا واحد تولیدی یا خدماتی مصادره شده یا ملی شده را در اختیار می گیرد) در برابر کارگران مسئولند؟ در فرض اخیر پرسش دیگری پیش می آید: حدود مسئولیت آنان چه اندازه است؟ پاسخ این پرسشها بر حسب آنکه از چه زاویه ای به رابطه کارگر و کارفرما بنگیریم متفاوت خواهد بود، اما پیش از آنکه نظریه های مختلف را در این باره بررسی کنیم لازم است بینیم حقوق کشورمان (پیش از تصویب قانون جدید) در این زمینه چه حکمی مقرر می داشت؟

پیشینه موضوع در حقوق ایران

با توجه به سکوت قانون کار سال ۱۳۳۷ می توان گفت تا سال ۱۳۴۳ راه حل ویژه ای درباره موضوع مورد بحث ما، ارائه نشده بود. در این سال قانونی به نام (قانون حمایت صنعتی و جلوگیری از تعطیل کارخانه های کشور) تصویب شد که هدف آن ، چنانکه از نامش پیداست ، جلوگیری از تعطیل کارخانه های کشور بود. برابر ماده ۲ این قانون در صورتی که به سبب توقف یا صدور قرار تامین علیه کارفرما یا فوت یا حجرا و کارخانه ای تعطیل شود هیئت حمایت از صنایع (پیش بینی شده در ماده یک قانون) می تواند شخص یا اشخاصی را بعنوان مدیر کارخانه تعیین کن ، این اشخاص در دوره اداره موقت امین محسوب می شوند. هر چند از مواد ۷و۶ این

قانون به طور ضمنی استفاده می شود که رابطه کارگران با کارخانه قطع نشده و در دوره اداره موقت ادامه می یابد اما با توجه به اینکه قانون فقط شامل موارد خاص (کارخانه ها) می شد و حمایت از کارگران هم منحصر به دوره اداره موقت شده بود برای حل مشکل اصلی یعنی تعیین تکلیف کارگران در صورت تغییر کارفرما کافی نبود.

شاید یادآوری این نکته بی فایده نباشد که در پاره ای از کشورها (چنانکه در دنباله بحث ثمن مطالعه تطبیقی خواهیم دید) با وجود سکوت قانون، رویه قاضی مشکلی را حل کرده است اما در کشور ما بعید می نمود که از این راه بتوان به نتیجه رسید و می بایست تکلیف موضوع به روشنی در قانون معلوم گردد.

در سال ۱۳۵۸ که اندیشه تهیه و تنظیم پیش نویس قانون کار در سطح وزارت کار و امور اجتماعی مطرح شد و بدنبال آن تنی چند از کارشناسان با تجربه و صاحب نظر آن وزارت در موسسه کار و تامین اجتماعی (وابسته به وزارت مزبور) برای تهیه پیش نویس قانون کار، گرد آمدند و به مطالعه کارشناسی پرداختند کوشش شد که با توجه به هدف قوانین کار (حمایت از کارگران) و با در نظر گرفتن امکانات کشور و در چارچوب قانون اساسی جمهوری اسلامی با عنایت به این امر که حقوق کار حقوقی است در حال تحول، موارد سکوت قانون کار سال ۱۳۳۷ تدارک و نارسائی های آن جبران گردد و در هر مورد راه حل مناسبی ارائه شود. در موضوع مورد بحث یعنی تعیین تکلیف کارگران در صورت تغییر کارفرما نیز در طرح تنظیمی در موسسه یاد شده راه حلی پیش بینی شده که با اندک تغییری به صورت ماده ۱۲ متن مصوب مجلس شورای اسلامی درآمد و در

مجمع تشخیص مصلحت نظام هم نظر مجلس تایید شد از آنجا که حکم مقرر در یکی از چهره های تحول حقوق کار در دهه های اخیر محسوب می شود نخست میان نظری این تحول را به اختصار مطالعه می کنیم (گفتار اول)، آنگاه موضوع را از لحاظ رویه قضائی چند کشور بررسی می نمائیم (گفتار دوم) تا بتوانیم از عملکرد کشورهای دیگر در مواردی مشابه آنچه در قانون جدید کار کشورمان پیش بینی شده آگاه شویم و در صورت امکان از تجربه آنان در زمینه چگونگی اجرای قانون بهره مند گردیم.

گفتار یکم - مبانی نظری

الف - نظریه قراردادی

طرفداران این نظریه رابطه کارگر و کارفرما را در قرارداد منعقد بین آن دو خلاصه می کنند. نتیجه چنین نظری آن خواهد بود که انتقال کارخانه یا شرکت یا موسسه محل خدمت کارگر محدود به انتقال اموال بوده و کسانی که در آن کارخانه یا موسسه کار می کنند نسبت به انتقال، بیگانه محسوب می شوند. بنابراین انتقال گیرنده (جز در صورت توافق صریح با انتقال گیرنده) نسبت به ادامه کار و یا پرداخت مطالبات او (حتی از بابت مزد گذشته) تعهدی ندارد. نظرات شورای نگهبان در مورد متن مصوبه مجلس شورای اسلامی مورخ ۲۴ آبانماه ۱۳۶۶ که در تاریخ ۶۶/۹/۱۹ به مجلس اعلام گردید در مجموع با نظریه قراردادی قابل تطبیق است. در خصوص ماده ۱۲ مصوبه مجلس (ماده ۱۲ قانون کار اینک مورد بحث است) که برابر آن (هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر که برابر آن) هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت

کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادهای قطعی یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود شورای

نگهبان چنین نظر داده بود (در موارد مذکور در این ماده، کارفرما ضامن مزد کارگر است و مالک جدید ضامن نمی باشد).

بدین ترتیب و براساس سنظریه قراردادی، تغییر مالکیت موسسه محل خدمت کارگر سبب خواهد شد رابطه کارگری و کارفرمایی پایان پذیرد بدون آنکه کارگر بتواند از مالک سابق یا جدید

چیزی بابت سابقه خدمت یا خسارت اخراج دریافت دارد. این راه حل نه برای کارگران مناسب است و نه حتی در بیشتر موارد برای کارخانه یا موسسه محل خدمت کارگر.

برای رفع این اشکال و در جستجوی راه حلی برای ادامه کار کارگران، برخی از طرفداران نظریه قراردادی کوشیدند که با استفاده از راه حلهای موجود در حقوق مدنی مانند تعهد به نفع شخص

ثالث و یا تبدیل تعهد به اعتبار تبدیل مدیون، راهی برای استمرار رابطه قراردادی و ادامه کار کارگر پیدا کنند و از این طریق مالک جدید را به اجرای تعهدات کارفرمای سابق وادار سازند. اما

تشخیص از این راه حلها زمانی ممکن است که شرایط آن موجود باشد. می دانیم که برابر ماده ۲۳۱ قانون مدنی (معاملات و عقود فقط درباره طرفین متعاملین و قائم مقام قانونی آنها موثر است

مگر در مورد ماده ۱۹۶) و ماده ۱۹۶ نیز در خصوص تعهد به نفع شخص ثالث و به عنوان استثناء بر

اصل نسبی بودن قراردادها زمانی حاکم است که این تعهد، دست کم به طور ضمنی، در قرارداد پیش بینی شده باشد. هنگامی که در توافق بینکارفرمای سابق مالک جدید شرط نشده باشد که قرارداد کار کارگران به قوت خود باقی است چگونه می توان به استناد تعهد به نفع شخص ثالث رابطه قراردادی را مستمر و مالک جدید را در برابر کارگران ملکف به رعایت آن دانست؟ اگر بخواهیم تغییر کارفرما را نوعی تبدیل تعهد به اعتبار تبدیل مدیون تلقی کنیم با اشکال دیگری مواجه خواهیم شد. برابر بند ۲ ماده ۲۹۲ قانون مدنی تبدیل تعهد به اعتبار تبدیل مدیون زمانی صحیح است که با رضای دائن باشد. وقتی در تغییر کارفرما و انتقال یک موسسه تولیدی یا خدماتی کوچکترین نظرخواهی از کارگران نمی شود چگونه ممکن است از مفهوم تبدیل تعهد در حقوق مدنی استمداد جست؟ خلاصه آنکه استفاده از راه حلهای حقوقی مدنی مستلزم آن است که شرایط آن موجود باشد و استاد به آنها در مورد بحث ما کارساز نیست.

ب - نظریه قدیمی کارگاه

از دیگاه طرفداران مکتب اصالت فرد و سرمایه داری قرن نوزدهم، کارگاه هیچگونه ارزش حقوقی ندارد. در این نظام اختیارات کارفرما از حق مالکیت او نسبت به اموالی ناشی می شود که مجموع آنها کارگاه را تشکیل می دهد. منشاء رابطه کارگران و کارفرما را باید در قرارداد کار جستجو کرد.

کارگاه که از نظر جامعه شناسی، جامعه ای کوچک و حقیقی محسوب می شود از نظر حقوقی واقعیتی جدا از مالک ندارد. (کارفرما لازم نیست مالک محل کارگاه باشد و کافی است که

سرمایه یعنی مواد اولیه باوسایل و ابزار را دارا باشد) بدین ترتیب بدهی و مطالبات کارگاه جزو دارائی صاحب کارگاه به حساب می آید. به گفته ریپر استاد بنام فرانسوی، از این دیدگاه کارفرما است که قرارداد را منعقد می کند. اوست که به تنهایی در صحنه حقوقی ظاهر می گردد و کارگاه با شخص کارفرما یکی شمرده می شود براساس این نظریه (که در واقع همان نظریه قراردادی است) انتقال کارگاه موجب قطع رابطه کارگران با کارگاه می شود.

پ - نظریه جدید کارگاه

نظریه قدیمی کارگاه به اعتقاد برخی از استادان حقوق کار با واقعیت تطبیق نمی کن و نمی تواند منعکس کننده وضع فعلی حقوق کار باشد. به عقیده اینان کارگاه را در مفهوم قراردادی و فردی نباید بررسی کرد. باید آنرا از جهت جمعی و به عنوان یک موسسه مورد توجه قرار داد. پل دوران استاد فقید حقوق کار فرانسه با الهام گرفتن از برخی مفاهیم فلسفی اندیشمندان آلمانی در این باره ضمن رد مفهومی که مبنای رابطه کارگر و کارفرما را قراردادی مانند سایر قراردادها می شمارد، بر جنبه شخصی رابطه کار تاکید می کرد. به نظر او این رابطه از قلمرو حقوق مدنی و قواعد مربوط به قراردادهای مالی خارج بوده مبنایش در کارگاه است، آنجا که طرفین رابطه کار یعنی کارگر و کارفرما یا کار و سرمای از یکدیگر قابل تفکیک نیستند، با هم شرکت داشته ارزش و اهمیت خود را در این اتحاد می بینند.

هر چند در زمان ابراز این نظریه، حقوقدانان فرانسوی از آن انتقاد کردند و اتحاد کار و سرمایه را (چه از لحاظ فلسفه اقتصاد آزاد و چه از دیدگاه مبارزه طبقاتی) نادرست شمردن اما امروز کم

و بیش این امر پذیرفته شده است که برای تحقق مفهوم کارگاه، ترکیب و هم آهنگی وسایل مختلف برای رسیدن به هدف خاصی ضرورت دارد. این وسایل عبارتند از تجمع سازماندهی سرمایه و مواد اولیه و ابزار و نیروی کار، این مجموعه اموال و اشخاص یک واحد اقتصادی، یک مرکز تصمیم گیری و در همان حال یک جامعه کوچک انسانی و شغلی محسوب می شود.

این نظر در وقایع نظریه پل دوران را تعدیل می کند و بدون اینکه بر جنبه اتحاد کار و سرمایه به رابطه کارگر و کارگاه بعد تازه ای می بخشد. بر این اساس این نظریه کارگر بیش از آنکه به کارفرما وابسته باشد به کارگاه وابسته است و طبیعی است که با تغییر کارفرما رابطه خود را با کارگاه و کارفرمای جدید ادامه می دهد زیرا یکی از مشخصات کارگاه (برابر این مفهوم) تداوم و استمرار فعالیت آن است. با این همه گاه همان کارگاه نیست که به کار خود ادامه می دهد و تغییری که پیش آمده از تغییر کارفرما و انتقال کارگاه فراتر می رود و مثلاً^{۱۱} به صورت ادغام در یک موسسه دیگر درمی آید. در این حال دیگر نمی توان به استناد استمرار و تداوم کارگاه حکم به حفظ رابطه کارگر با کارگاه نمود. برای رفع این اشکال می گویند آنچه در همه موارد اهمیت دارد ادامه آن فعالیتی است که از نظر اقتصادی به اشتغال کارگر مربوط می شود (هرچند همان کارگاه نباشد).^{۱۰} بدین ترتیب می توان گفت که ادامه کار کارگر به (حق اشتغال) او مربوط و در آن خلاصه می شود.

ت - مبنی ماده ۱۲ قانون کار

یک بار دیگر متن ماه ۱۲ را مرور می کنیم ، برابر این ماده (هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل ، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه ، فوت مالکی و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.) با توجه به نظریه هائی که نقل شد راه حل مقرر در قانون جدید کار را می توان نوعی حق اشتغلا کارگر تعبیر نمود، به ویژه اگر به پیشینه این ماده توجه و مفاد آن در ارتباط با مفاد بعدی قانون در زمینه تعلیق و یا پایان قرارداد کار بررسی شود. اگر به خواست خدا در فرصتهای دیگری به مطالعه مقررات مندرج ر قانون جدید در زمینه تعلیق و یا پایان قرارداد کار پردازیم این نکته را باز خواهیم کرد که روح حاکم بر قانون در این قسمتها حفظ رابطه کارگر و کارگاه و تضمین حق اشتغال اوست. این دیدگاه بادیدگاه نویسندگان قانون اساسی جمهوری اسلامی نیز هم آهنگ است. کافی است به اصول بیست و هشتم و چهل و سوم قانون اساسی درباره (حق کار) مراجعه نمائیم ، برابر بند دوم اصل ۲۸ (دولت موظف است با رعایت نیاز جماعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید) و اصل چهل و سوم حاکی از آن است ک اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بر اساس ضوابطی پایه ریزی می شود که آنجمله است (.... ۲- تامین شرایط وامکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قراردادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر بکارند ولی وسایل کار ندارند، در شکل تعاونی ، از راه وام بدون بهره یا هر راه مشروع دیگر که نه به تمرکز ثروت در دست افراد و گروه

های خاص منتهی شود و نه دولت را به صورت یک کارفرمای بزرگ در آورد ... و هدف از تکیه بر این ضوابط آن است که (استقلال اقتصادی جامعه) تامین گردد و (فقر و محرومیت) ریشه کن گردد و (نیازهای انسان در جریان رشد، باحفظ آزادی او) برآورد شود. ایراد نشود که این اصول کلی است و اساس اشتغال افراد را مطرح می کند و نمی توان آنرا با (حق اشتغال کارگر در کارگاه) مربوط نمود. بنظر می رسد اگر به دقت در اصل چهل و سوم نگریسته شود و روح حاکم بر آن مورد عنایت قرار گیرد و نیز به اصول دیگر مانند اصل بیست و نهم در مورد تامین اجتماعی توجه شود در خواهیم یافت که لازمه ریشه کن کردن فقر و برآوردن نیازهای انسان و نیز رسیدن به اشتغال کامل و تامین شرایط و امکانات کار برای همه آنست که آن کس که در کارگاهی هم به کار مشغول است به آسانی کار خود را از دست ندهد و با هر تغییر و تبدیلی در وضع کارفرما یا پدید آمدن موانع دیگر به آسانی از کار کردن محروم نشود و سابقه خدمت او در موسسه ای که عمری را در آن گذرانده است از بین نرود. از این رو بنظر ما گزاف نخواهد بود اگر مفهوم مواد قانون کار را در زمینه هائی که اشاره شد در ارتباط و همسو با اصل قانون اساسی بدانیم.

گفتار دوم - رویه قضائی (بررسی تطبیقی)

پذیرش این اصل در حقوق کار، که در صورت تغییر کارفرما، رابطه کارگری و کارفرمائی به پایان نمی رسد و این رابطه بین کارگر و کارفرمای جدید ادامه میابد، از نظر تامین حقوق کارگران گامی مثبت به شمار می آید، اما اجرای آن در عمل همواره خالی از اشکال نیست و درباره چگونگی تفسیر آن رویه یکسانی وجود ندارد. بنظر می رسد مطالعه رویه قضائی کشورهای دیگر،

در حدودی که منابع در دسترس اجازه می دهد، این فایده را خواهد داشت که با مشکلات اجرای حکمی مشابه حکم مندرج در ماده ۱۲ قانون کار آشنا شویم ، شاید بتوانیم از تجربه دیگران برای اجرای بهتر قانون کشورمان بهره مندشویم ، با توجه به متن ماده ۱۲ قانون کار و منبعی که به طور غیر مستقیم از آن الهام گرفته شد. (قانون ۱۸ ژوئیه ۱۹۲۸ فرانسه) نکات مهم را بشرح زیر تقسیم بندی و بررسی می نمائیم .

۱- مفهوم تعلق به کارگاه (یا همان کارگاه) ۲- تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه ۳- حفظ رابطه قراردادی ۴- تعهدات و حقوق کارفرمای جدید.

الف - مفهوم تعلق به کارگاه (یا همان کارگاه)

۱- اهمیت مفهوم کارگاه - همانگونه که در گفتار پیش دیدیم رفته رفته کارگاه به عنوان مفهومی نو در رابطه کار جایگا ویژه ای می یابد و این اندیشه پذیرفته می شود که کارگر بیش از آنکه به شخص کارفرما وابسته باشد به کارگاه وابسته است. تاثیر این نظرتا بدان پایه است که در برخی کشورها دادگاهها به رغم سکوت قانون ، با تکیه به مفهوم کارگاه رابطه کارگر را ، پس از تغییر کارفرما پابرجا دانسته اند.

در حقوق بلژیک ، پیش از صدور دستورالعمل جامعه اقتصادی اروپا در جهت هم آهنگ کردن مقررات کشورهای عضو، قانون آن کشور نسبت به چگونگی تاثیر انتقال و تغییر مالکیت یک موسسه در رابطه کارگران شاغل در آن ساکت بود. دیوان کار بلژیک به مناسبت انتقال موسسه ای

از شرکتی به شرکت دیگری می بایست آثار حقوقی انتقال را در مورد روابط کار بررسی و اعلام نظر نماید. دیوان مزبور در رای ۱۸ دسامبر ۱۹۷۴ خود وجود نداشت دیوان کشور شرکت دوم را قائم مقام شرکت نخستین دانسته آنرا مسئول شناخته بر این عقیده است که قانون ۱۹۲۸ در این مورد هم قابل اهمال است. روشن است که شرکت دوم از لحاظ سازماندهی ادامه شرکت اول نیست تنها نقطه مشترک آنها در این است که دومی همان فعالیت اولی را ادامه می دهد.

هر چند از زمان صدور رای یاد شده بیش از نیم قرن می گذرد ولی اهمیت خود را از دست نداده است زیرا رای مذکور بیانگر تحول رویه قضائی است و در طول سالها و دهه های بعد از این نظر رادیوان کشور فرانسه و دادگاههای آن کشور در مورد مختلف اهمال کرده اند. از لحاظ دادگاه های فرانسه، در هر مورد که (همان فعالیت اقتصادی) بوسیله کارفرمای دوم تامین شود قراردادهای کار کارگان هم باید ادامه یابد. اینکه کارفرمای اول همچنان کارگاه خود را اداره کند و کارفرمای دوم نیز موسسه تولیدی یا توزیعی خود را داشته باشد تغییری در این وضع نمی دهد. از بین دهها رای که در این زمینه صادر شده می توان به دو رای که چهل و چند سال پیش از رای سال ۱۹۳۴ صادر شده است (رای ۵ دسامبر ۱۹۷۴ و ۸ نوامبر ۱۹۷۸ شعبه اجتماعی دیوان کشور) اشاره کرد. در این دو، یک جا پیمانکاری که تامین غذای یک کارگاه را بر عهده داشته عوض شده و در دیگری موسسه ای که عهده دار نظافت یک شرکت بوده جای خود را به موسسه مشابهی داده است. در این دور مورد با اینکه پیمانکار دوم یا موسسه دوم همانند پیمانکار اول یا موسسه اول، هر کدام موسسه ای با سازماندهی و کارکنان جداگانه بوده اند با این وصف پیمانکار یا موسسه

دوم کارفرمای کارگرانی تلقی شده اند که در خدمت پیمانکار یا موسسه اول بوده اند، زیرا از دید دیوان کشور فرانسه (همان کارگاه زیر نظر مدیریت تازه به فعالیت خود ادامه می دهد).

خلاصه آنکه از لحاظ دیوان کشور فرانسه حفظ رابطه قراردادی کارگران با کارفرمای دوم وابسته به ادامه کارگاه است. ادامه کار کارگاه را هم به معنای ادامه همان فعالیت اقتصادی می داند. از این رو می توان نتیجه گرفت که رویه قضائی فرانسه حفظ رابطه قراردادی را به یک شرط وابسته می داند شرطی که هم لازم است است هم کافی، لازم و کافی است که فعالیت اقتصادی واحدی استمرار داشته باشد.

ب - تغییر حقوقی و وضع مالکیت دادگاه

(تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه) آنگونه که در ماده ۱۲ قانون کار ایران آمده با (تغییر در وضعیت حقوقی کارفرما) آنچنانکه در قانون سال ۱۹۲۸ فرانسه ذکر شده است، شامل چه اموری می شود؟ در هر و قانون موارد بارز تغییر ذکر شده است این موارد که در دو قانون تقریباً " به صورت مشابه آمده جنبه حصری ندارد. برای ماده ۱۲ (هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، اعدام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها در رابطه قراردادهای کارگران موثر نمی باشد ...)

رویه قضائی فرانسه، که با توجه به مشابهت قانون حاکم بر موضوع در حقوق ما و حقوق فرانسه، می تواند به روشن شدن موارد ابهام کمک کند هدف از این حکم قانون را (تامین ثبات شغلی

برای کارگران) می داند و از همین رو عبارت (تغییر در وضعیت حقوقی کارفرما) را به صورتی وسیع تفسیر می کند و هر نوع انتقال اعم از قهری یا قراردادی، جزئی یا کلی، معوض یا غیر معوض رابه عنوان تغییر می پذیرد. به عنوان مثال هنگامی که شرکتی سالن های سینما را به طور موقت به اجاره شرکت دیگری می دهد و پس از پایان اجاره آن را مجدداً "خود مورد بهره برداری قرار می دهد این تغییر و تبدیل کارفرما، از لحاظ دیوان کشور، در رابطه استخدامی کارگران موثر نیست به همین ترتیب در موردیکه اداره کارگاهی به موجب حکم دادگاه به مدیر تصفیه واگذار شده است، کارگران همچنان رابطه کاری خود را حفظ می کنند با این وصف درباره این نکته که آیا ضرورت دارد بین دو کارفرمای جدید و قدیم رابطه حقوقی وجود داشته باشد بین دادگاههای تالی و شناخته بر این عقیده است که قانون ۱۹۲۸ در این مورد هم قابل اعمال است. روش است که شرکت دوم از لحاظ سازماندهی ادامه شرکت اول نیست و تنها نقطه مشترک آنها در این است که دومی همان فعالیت اولی را ادامه می دهد.

هر چند از زمان صدور رای یاد شده بین از نیم قرن می گذرد ولی اهمیت خود را از دست نداده است رای مذکور بیانگر تحول رویه قضائی است و در طول سالها و دهه های بعد این نظر را دیوان کشور فرانسه و دادگاه های آن کشور در موارد مختلف اعمال کرده اند. از لحاظ دادگاه های فرانسه، در هر مورد که (همان فعالیت اقتصادی) بوسیله کارفرمای دوم تامین شود قراردادهای کار کارگران هم باید ادامه یابد. اینکه کارفرمای اول همچنان کارگاه خود را اداره کند و کارفرمای دوم نیز موسسه تولیدی یا توزیعی خود را داشته باشد تغییری در این وضع نمی دهد. از

بین دهها رای که در این زمینه صادر شده می توان به دو رای که چهل و چند سال پس از رای ۱۹۳۴ صادر شده است (رای ۵ دسامبر ۱۹۷۴ و ۸ نوامبر ۱۹۷۸ شعبه اجتماعی دیوان کشور) اشاره کرد. در این دو، یک جا پیمانکاری که تامین غذای یک کارگاه را بر عهده داشته عوض شده و در دیگری موسسه ای که عهده دار نظافت یک شرکت بوده جای خود را به موسسه مشابهی داده است. در این دو مورد با اینکه پیمانکار دوم یا موسسه دوم همانند پیمانکار اول یا موسسه اول ، هر کدام موسسه ای با سازماندهی و کارکنان جداگانه بوده اند با این وصف پیمانکاری یا موسسه دوم کارفرمای کارگرانی تلقی شده اند که در خدمت پیمانکار یا موسسه اول ، هر کدام موسسه ای یا سازماندهی و کارکنان جداگانه بوده اند با این وصف پیمانکار یا موسسه دوم کارفرمای کارگرانی تلقی شده اند که در خدمت پیمانکار یا موسسه اول بوده اند، زیرا از دید دیوان کشور فرانسه (همان کارگاه) زیر نظر مدیریت تازه به فعالیت خود ادامه می دهد).

خلاصه آنکه از لحاظ دیوان کشور فرانسه حفظ رابطه قراردادی کارگران با کارفرمای دوم وابسته به کار کارگاه است ادامه کار کارگاه را هم به معنای ادامه همان فعالیت اقتصادی می داند. از این رو می توان نتیجه گرفت که رویه قضائی فرانسه حفظ رابطه قرارداد یرا به یک شرط وابسته می داند شرطی که هم لازم است هم کافی ، لازم و کافی است که فعالیت اقتصادی واحدی استمرار داشته باشد.

ب - تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه

(تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه) آنگونه که در ماده ۱۲ ایران آمده یا (تغییر در وضعیت حقوقی کارفرما) آنچنانکه در قانون سال ۱۹۲۸ فرانسه ذکر شده است ، شامل چه اموری می شود؟ در هر دو قانون موارد بارز تغییر ذکر شده است این مواد که در دو قانون تقریباً " مشابه آمده جنبه حصری ندارد. برابر ماده ۱۲ (هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالیک کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل ، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه ، فوت مالک و امثال اینها در رابطه قراردادی کارگران موثر نمی باشد ...)

رویه قضائی فرانسه ، که با توجه به مشابهت قانون حاکم بر موضوع در حقوق ما و حقوق فرانسه ، می تواند به روشن شدن موارد ابهام کمک کند هدف از این حکم قانون را (تامین ثبات شغلی برای کارگران) می داند و از همین رو عبارت (تغییر می پذیرد. به عنوان مثال هنگامی که شرکتی سالنهای سینما را به طور موقت به اجاره شرکت دیگری می دهد و پس از پایان اجاره آن را مجدداً" خود مورد بهره برداری قرار می دهد این تغییر و تبدیل کارفرما، از لحاظ دیوان کشور، در رابطه استخدامی کارگران موثر نیست به همین ترتیب در موردی که اداره کارگاهی به موجب حکم دادگاه به مدیر تصفیه واگذار شده است ، کارگران همچنان رابطه کاری خود را حفظ می کنند. با این وصف درباره این نکته که آیا ضرورت دارد بین دو کارفرمای جدید و قدیم رابطه حقوقی وجود داشته باشد بین دادگاه های تالی و دیوان کشور اختلاف نظر وجود دارد. در حالی که برخی دادگاه های تالی وجود چنین رابطه ای با ضروری می دانند دیوان کشور چنانکه دیدیم

، با تغییری که از مفهوم کارگاه به معنای (همان فعالیت اقتصادی) دارد وجود چنین رابطه ای را لازم نمی داند.

دیدگاه دیوان کشور فرانسه در خصوص عدم ضرورت رابطه حقوقی دو کارفرمای سابق و جدید، در مواردی که کار شامل عرضه یک خدمت عمومی مانند اتوبوسرانی شهری یا برق است که امتیازش از سوی مقامات شهرداری یا دولتی به موسسه یا شراکتی واگذار می شود، به دشواری قابل پذیرفتن است در این باره بد نیست به رویه کشور دیگری اشاره کنیم . دیوان عالی ایالت بوئوس آیرس (آرژانتین) در پرونده ای می بایست نظر می داد که آیا می توان برنده مناقصه یک خدمت عمومی یعنی حمل و نقل شهری را به صورت تضامنی مسئول بدهی های موسسه ای شناخت که بیشتر یعنی حمل و نقل شهری را به صورت تضامنی مسئول بدهی های موسسه ای شناخت که پیشتر عهده دار ارائه همین خدمت بوده و از بابت مزد به کارگزارش بدهکار بوده است ؟ پاسخ دیوان مزبور منفی بود.

دیوان عالی ایالت بوئوس آیرس در رای مورخ ۱۴ مه ۱۹۸۵ خود چنین نظر داد: برای آنکه شرایط مندرج در قانون حاکم بر قرارداد کار محقق شود لازم است موسسه ای منتقل یا واگذار شود و این عمل مستلزم وجود رابطه ای مستقیم بین دو کارگاه است. در پرونده مورد بحث مناقصه به وسیله دولت انجام شده و اعطای نوعی امتیاز محسوب می شود نه انتقال و واگذاری از سوی موسسه قبلی و با توجه به اینکه اساساً " موضوع انتقال یعنی یک (موسسه) (یا کارگاه) وجود

ندارد زیرا کارگاه جدید خود دارای وسایل نقلیه بوده رانندگان و ملزومات دیگر را در اختیار دارد و از آنجا که برنده کنونی مناقصه از دارنده قبلی امتیاز مستقل به شمار می آید و در نبود رابطه جانشینی قانونی یا قراردادی نمی توان سخن از انتقال گفت بنابراین نمی توان موسسه دوم را متضامناً^۱ مسئول بدهیهای موسسه اول از بابت مزد کارگران شناخت .

اگر بخواهیم موضوع را از لحاظ مفهوم اقتصادی کارگاه (که در صفحه های بدان اشاره شد) مورد ارزیابی قرار دهیم ملاحظه می کنیم که کارگاه از دید دیوان عالی بوئنوس آئرس به معنای یک واحد تولید و توزیع است و به دیگر سخن (سازمانی است که تاسیسات، محل و کارکنان خود کالاهائی را تولید یا خدماتی را عرضه می کند) و از این لحاظ معنای اول کارگاه در نظر رویه قضائی فرانسه نزدیک است نه با معنای دوم آن ، به ترتیبی که دیوان کشور مزبور برآن پافشاری می کند یعنی (فعالیت معین) و یکی دانستن آن با (نفس تهیه و عرضه کالا یا خدمت) .

پ - حفظ رابطه قراردادی

برابر ماده ۱۲ قانون کار هر نوع تغییر حقوقی که در وضع مالکیت کارگاه پیش آید (.... در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمی باشد ...) با توجه به این بخش از

ماده دو نکته را باید توضیح داد. نخست آنکه منظور از قید (قراردادشان قطعیت یافته) چیست؟ دوم اینکه آیا حفظ رابطه قراردادی مستلزم جلب موافقت کارگر است یا نه؟ درباره موضوع دوم، دو راه حل کاملاً متفاوت در حقوق کشورهای دیگر وجود دارد که هر یک را جداگانه بررسی می‌کنیم.

۱- درباره نکته نخست یعنی قید مندرج در ماده ۱۲ یادآور می‌شویم که در قانون جدید کار مقرراتی درباره دوره آموزشی پیش بینی شده است (این نکته در قانون پیشین مسکوت مانده بود). برابر ماده ۱۱ قانون کار طرفین می‌توانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی پیش بین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط متسحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود ...) با توجه به این ماده و همانگونه که طبیعت دوره آزمایشی ایجاب می‌کند قطع رابطه کار در دوره آزمایشی، نیازمند تشریفات خاصی نیست، هر یک از طرفین می‌تواند به آسانی به رابطه خود با دیگری پایان بی‌آنکه مکلف به پرداخت خسارت به طرف مقابل باشد. اما برای جلوگیری از سوءاستفاده از این راه حل اولاً استناد به مقررات این ماده در صورتی ممکن است که طرفین با توافق این دوره را پیش بینی و تعیین کرده باشند ثانیاً برابر تبصره همان ماده (مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد

کاملاً" مشخص شود) ثالثاً" حداکثر این مدت در خود قانون مقرر شده و (برای کارگران ساده و نیمه ماهر یکماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد).

با پایان یافته دوره آزمایشی و قطع نشدن رابطه کار در جریان قرارداد کار قطعیت می یابد بنابراین قید مندرج در ماده ۱۲ با توجه به ماده ۱۱ و تبصره آن روشن می شود. بدین معنا حکم ماده ۱۲ شامل کارگرانی می شود که یا در قراردادشان دوره آزمایشی پیش بینی نشده و یا در صورت پیش بینی، این دوره پایان یافته و رابطه طرفین ر خلال آن قطع نشده است.

۲- در مورد نکته دوم یعنی ضرورت یا عدم ضرورت جلب موافقت کارگران با انتقال کارگاه، در حقوق بلژیک و فرانسه نظرداد گاهها اینا ست که حفظ رابطه قراردادی کارگران خد به خود صورت می پذیرد در رای مورخ ۱۸ دسامبر ۱۹۷۴ دیوان کار بلژیک که متن آنرا در گذشته نقل کردیم چنین آمده است (.... در صورت تغییر کارفرما، کارفرمای جدید خود به خد تعهداتی را که بر عهده کارگاه است انجام خواهد داد بدون آنکه نیازی به موافقت کارگر و اعلام تغییر انجام شده به او باشد) ۰ رای ۳ مارس ۱۹۷۱ شعبه اجتماعی دیوان کشور فرانسه نیز متضمن همین راه حل است در این رای به روشنی این معنامشخص شده است که نه تنها تغییر کارفرما فی نفسه موجب قطع قراردادهای کاری که معتبر و در جریان است نمی شود بلکه حفظ رابطه قراردادی بین

کارگران و کارفرمای جدید خود به خود صورت می گیرد. به دیگر سخن کارفرمای جدید و کارگران و کارفرمای جدید خود به خود صورت می گیرد. به دیگر سخن کارفرمای جدید و کارگران به حکم قرارداد تازه ای که جانشین قرارداد پیشین شود به یکدیگر مربوط نمی شوند بلکه همان قراردادهای پیشین است که قوت خود باقی است و آثارشان حاکم بر روابط طرفین است و به تعبیر دیوانمزبور اثر این قراردادها (به حکم قانون است نه توافق انجام شده بین طرفین رابطه کار).

نتیجه این نظر آن است که کارفرمایی که کارگاه را واگذار می کند مکلف نیست فرد فرد کارگران خود را از این تغییر قبلاً آگاه سازد، ضرورت ندارد که کارگر کارفرمای دوم خود را بعنوان کارفرمای جدید بپذیرد و رضای کارفرمای جدید نیز در حفظ این قراردادها مطرح نیست. نفس تغییر کارفرما در کارگاهی که کارگران در آن به کار اشتغال دارند و جانشین شدن کارفرمایی به جای کارفرمای دیگر خود موجب حفظ رابطه قراردادی می شود.

۳- در برابر راه حل فوق در حقوق جمهوری فدرال آلمان دادگاه فدرال کار جلب رضای کارگران را لازم می داند. در زیر رایی رادر این باره نقل می کنیم.

کارگاهی یکی از بخشهای خود را به موسسه دیگری واگذار نمود و با توافق با شورای کارگاه مقرر شده بود که کارکنان این بخش نیز به موسسه دیگر منتقل شوند. یکی از کارگران که خود عضو شورای کارگاه بود اعلام کرد که او مکلف نیست به موسسه مورد بحث انتقال یابد و درخواست انتقال به بخش دیگری از کارگاه خود را نمود. درخواست او پذیرفته نشد، کارگر به دادگاه مراجعه و از آن خواست اعلام کند رابطه اش با کارفرمای (اول) برقرار است و مکلف است که کار مناسب با مهارتهایش به او واگذار کند. دادگاه فدرال کار به نفع دیگر رای داد بدین استدلال که: (در صورت انتقال یک کارگاه، مالک جدید به جای مالک قبلی کارفرما محسوب می شود اما کارگر را نمی توان به پذیرفتن کارفرمای جدید مجبور نمود، اینگونه (فروش کارگران مغایر حرکت انسانی است. چنین امری با اصل کلی (حقوقی) که برابر آن تبدیل مدیون جز با رضای داین ممکن نیست، نیز ایجاب می کند که هر کارگری حق داشته باشد کارفرمائی را که بخواهد با او قرارداد کار منعقد کند، انتخاب نماید ...)

(.... در قضیه مورد بحث که کارگر از خدمت نزد کارفرمای جدید خودداری کرده است، کارفرمای سابق یا جانشین او نمی توانستند به خدمت این کارگر خاتمه دهند مگر در صورتی که قرارداد، ولو در حالی که بخش یاز کارگاه به کارگر دیگر واگذار نمی شد، قابل فسخ می بود، توافق منعقد بین کارگاه و شورای آن نیز تغییری در این وضع نمی دهد و چنین توافقی نمی تواند جانشین تصمیم کارگران ذینفع گردد).

ث - حقوق و تعهدات کارفرمای سابق و جدید

ماده ۱۲ قانون کار ایران کارفرمای جدید را (قایم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق) می داند. منظر کدام تعهدات و حقوق است؟ برای آگاهی از آنها بهتر است رابطه کارگر و کارفرما را در دوران پیش از انتقال کارگاه و پس از آن جداگانه بررسی کنیم.

۱- پیش از انتقال کارگاه - همانگونه که دیدیم در حقوق برخی کشورها (مانند فرانسه) کارفرمای پیشین مکلف نیست که کارگران را از تصمیم خود مبنی بر انتقال کارگاه آگاه سازد. علاوه بر آن از لحاظ نظری کارفرمای سابق می تواند در حدود مقررات قانونی برخی از کارگران خود را پیش از انتقال اخراج کند اما اگر روشن شود که هدف از اخراج کارگر محروم کردن او از مزایای مربوط به حفظ رابطه قراردادی با کارفرمای جدید بوده است چنین اخراجی غیرموجه تلقی شده و کارفرمای سابق به پرداخت خسارت محکوم می شود. در مواردی هم که کارفرمای سابق و جدید بر اخراج کارگر تبانی کرده باشند هر دو به طور تضامنی مسئول پرداخت سخارت خواهند بود اما دیوان کشور فرانسه در ۱۹ اکتبر ۱۹۷۵ خود از این هم فادتر رفته و صرفنظر از اینکه

(تبانی متقلبانه ای) بین دو کارفرما صورت گرفته باشد یا نه آنها را متضامناً^{۱۰} مسئول شناخته است. در دعوی مورد بحث دیوار مزبور نتیجه عمل کارفرمای سابق (یعنی اخراج کارگران پیش از انتقال کارگاه) را محروم ساختن آنان از حمایت قانون مربوط به استمرار قرارداد کار در صورت انتقال کارگاه دانسته و از این رو هر دو کارفرما را متضامناً^{۱۱} به پرداخت خسارت اخراج محکوم ساخته است.

تحول رویه قضائی فرانسه از لحاظ عملی قایده مهمی دارد. چه بسا اتفاق مافاد که کارفرمای اول به سبب مشکلات مالی کارگاه خود را واگذار می کند. محکوم ساختن کارفرمای جدید به پرداخت خسارت ناشی از اخراج (یعنی عملی که توسط کارفرمای اول صورت گرفته) کارگر را از لحاظ دریافت خسارت در وضع بهتری قرار می دهد و حمایت بیشتری از او به می آورد.

در حقوق انگلیس نیز به راه حل مشابهی بر می خوریم^{۱۲}. به موجب قمررات مربوط به تعبیر مالکیت (حمایت از اشتغال) مصوب سال ۱۹۸۱ هرگاه موسسه ای که در حال ورشکستگی است به مالکیت موسسه اقتصادی دیگری درآید همه حقوق و تکالیف ناشی از قراردادهای کار موسسه در حال ورشکستگی به موسسه انتقال گیرنده منتقل می شود. از لحاظ مقررات یاد شده کسانی

مشمول عنوان کارگر موسسه انتقال یافته خواهند بود که بلافاصله پیش از انتقال در استخدام آن

بوده باشند

در دعوی مورد بحث، کارگر موسسه ای که در حال ورشکستگی بود بعد از ظهر روز جمع از سوی مدیریت خطاری دریافت داشت که به موجب آن فوراً" به خدمت او خاتمه داده می شود. صبح روز دوشنبه (یعنی پس از تعطیل [آر هفته، شنبه و یکشنبه در انگلستان) شرکتی که از مدتی پیش به منظور خرید موسسه در حال ورشکستگی مشغول مذاکره بود اداره امور آن موسسه را بر عهده گرفت و اسناد مربوط به انتقال بعد از ظهر دوشنبه تنظیم شد.

به نظر دادگاه استیناف لندن این کارگر مشمول مقررات سال ۱۹۸۱ می باشد یعنی کارگری محسوب می شود که بلافاصله پیش از انتقال در استخدام موسسه انتقال یافته بوده و همه دعاوی مربوط به اخراج او لعیه شرکت انتقال گیرنده قابل طرح است. به دیگر سخن شرکت انتقال گیرنده پاسخگوی اخراج از سوی انتقال دهند خواهد بود. دادگاه این ادعا را که مقررات سال ۱۹۸۱ فقط در صورتی قابل اعمال است که کارگر بلافاصله پیش از انتقال در استخدام موسسه انتقال دهند باشد (و در دعوی طرح شده چنین نبوده است) رد کرد. به نظر دادگاه فاصله دو روز، آن هم دور روز تعطیل آنقدر کوتاه است که دادگاه نمی تواند آنرا فاصله واقعی تلقی کند و نتیجه

گیری نماید که کارگر در زمان انتقال کارگر موسسه در حال ورشکستگی نبوده و مقررات درباره اش قابل اجراء نیست .

۲- تعهدات و حقوق کارفرمای جدید پس از انتقال - کم مندرج در ماده ۱۲ قانون کار ایران و قوانین مشابه خارجی (مثلاً " قانون ۱۹۲۸ فرانسه و یا مقررات ۱۹۸۱ انگلستان) مبنی بر اینکه کارفرمای جدید قائم مقام حقوق و تعهدات کارفرمای سابق است این پرسش را برمی انگیزد که اختیاراً کارفرما در مور کارگرانی که با انتقال کارگاه خودبه خود و به حکم قانون در استخدام او درآمده اند چیست ؟ آیامی تواند شغل آنها را تغییر دهد و یا مثلاً " برخی از آنان را اخراج کند؟

پس از انتقال کارگاه (چه به صورت قهری و چه به صورت ارادی) ضمن حفظ رابطه قراردادی ، کارگر و کارفرمای جدید مشول حقوق و تکالیف معمولی یک کارگر و کارفرما می باشند. بنابراین در صورتی که قرارداد کار برای مدت نامعین باشد (چنانکه در بیشتر موارد چنین است) کارگرمی تواند در حدود مقررات استعفا دهد و کارفرما نیز می تواند رد حدودی که اخراج مجاز باشد کارگر را اخراج کند. برخی اختیاراً کارفرمای جدید را در مورد اخراج کارگر با هدف قانون یعنی ثبات شغلی کارگر مغایر دانسته ولی باید توجه داشت که از یک سو اخراج در هر صورت تابع مقررات جاری کشور است و کارفرمای جدید در این مورد حقی بشتر از کارفرمای سابق

ندارد. بنابراین در مواردی که برابر مقررات یک کشور اخراج جز در موارد خاص و با اقامه دلیل موجه ممکن نباشد کارفرمای جدید در صورتی می تواند کارگر یا کارگران وابسته به کارگاه انتقال یافته را اخراج کند که بتواند دلیل یا دلایل موجهی در این زمینه اقامه کند و این دلایل از طرف مراجع رسیدگی کننده پذیرفته شود. از سوی دیگر سابقه خدمت کارگر نزد کارفرمای سابق محفوظ بوده و در تعیین میزان خسارت پرداختی به کارگر محاسبه می شود و این یکی از نتایج مهم حفظ رابطه قراردادی کارگر با کارفرمای جدید در صورت انتقال کارگاه است.

در ورد تغییر شغل کارگران، در حقوق فرانسه رویه قضائی بر آن است که کارفرمای جدید آزاد است که به سازماندهی مجدد کارگاه بپردازد. رای زیر از دادگاه کاربرازاویل کنگوی سابق (ژئیر کنونی) نیز متضمن راه حل مشابهی است.

موضوع از این قرار بود: کارگاهی که ملی اعلام شده بود کارگرانی را که قبل از ملی شدن در آن کار می کردند مجدداً پذیرفت. آنان مزدی، دست کم مساوی با مزدی که کارفرمای سابق می پرداخت، دریافت می داشتند، ولی شغل آنها تغییر یافته بود. یکی از کارگران درخواست داشت که در شغل سابق خود به کار بپردازد و مزدی برابر وظایفی که قبلاً انجام می داده است، دریافت دارد. دادگاه درخواست او را رد کرد و چنین نظر داد: (حقوق مکتسب مزدبگیران فقط

شامل مزایای مادی ای می شود که قبلاً^{۱۱} از آن برخوردار بوده اند. این امر که قانون کار، کارفرمای جدید را به رعایت قراردادهای سابق کار مکلف می سازد مانع از آن نیست که او کارگران را با توجه به ضرورت‌های سازمانی که خودتشخیص می دهد، در طبقه شغلی مناسب قرار دهد.)

نتیجه بحث

بی شک حکم مندرج در ماده ۱۲ قانون جدید کار، از نکات مثبت این قانون بوده و اگر دست اجرا شود می تواند به ثبات وامنیت شغلی کارگران کمک نماید. در اجرای این ماده ، با توجه به آنچه از بررسی تطبیقی آراء دادگاهها بدست می آید، عنایت به نکات زیر مناسب می نماید:

با توجه به متن ماده ، عبارت (هرنوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه) به صورت وطیع تفسیر شود بویژه آنکه موارد مذکور در ماده جنبه حصری ندارد. بنابراین هر نوع انتقال اعم از قهری یا قراردادی ، جزئی یا کلی ، معوض یا غیر معوض و حتی تغییر نوع تولید مانع از اجرای ماده نبوده موجب قطع رابطه کارگران با کارگاه مربوط نخواهد شد.

۲- کارگاه را به معنای واحد مستقلی بگیریم که دارای فعالیت سازمان یافته اجتماعی می باشد و با تسایسات محل و کارکنان خود به تولید کالا یا عرضه خدمتی می پردازد. با این تعریف هرگاه (سازمان) دیگری جانشین (سازمان) پیشین شود مانند آنکه فلان موسسه حمل و نقل جانشین موسسه دیگری گردد که حمل بار برای مثلاً "وزارت بارزگانی را بر عهده دارد و هر کدام از دو موسسه رانندگان جداگانه ای داشته باشد (تداوم) کارگاه از بین رفته و کارگران موسسه سابق با موسسه جدید رابطه قراردادی ندارند. اما هر مورد که همان واحد مستقل، مثلاً "یک کارخانه یا موسسه حمل و نقل در وضع مالکیت کارگاه پیش آید ماده ۱۲ در مورد حفظ رابطه قراردادی کارگران با کارفرمای جدید حاکم است.

۳- با توجه به مفهومی که از کارگاه می پذیریم رابطه حقوقی بین کارفرمای سابق و جدید در بیشتر موارد وجود دارد معهداً در مواردی که مثلاً "موسسه ای ملی یا مصادره شود هر چند بین دو کارفرمای قدیم و جدید رابطه حقوقی مستقیم وجود ندارد و انتقال به حکم قانون یا به موجب رای دادگاه صورت گرفته است این امر مانع از آن نیست که کارگران کارگاه ملی شده یا مصادره شده رابطه استخدامی خود را با کارگاه حفظ کنند. اما در مواردی مانند برنده مناقصه حمل و نقل شهری هر چند کارفرمای دوم ادامه دهنده فعالیت کارفرمای اول است، به سبب نبود رابطه جانشینی قانونی یا قراردادی آنرا نمی توان مشمول عنوان تداوم کارگاه دانست و در نتیجه

رابطه ای بین کارکنان کارفای اول و کارفرمای دوم وجود ندارد تا بتوان به استمرار آن حکم کرد.

۴- در مورد موافقت یا عدم موافقت کارگران با انتقال، هرچند نظر دادگاه فدرال کار آلمان مبنی بر لزوم موافقت کارگر با انتقال به موسسه دیگر، از لحاظ احترام به شخصیت انسانی کارگر جالب است. اما با متن ماده ۱۲ قانون کار ما سازگار نیست. در حقوق ایران نیز همانند حقوق بلژیک و فرانسه کارفرمای جدید خود به خود قائم مقام حقوق و تعهدات کارفرمای سابق خواهد شد بدون آنکه لازم باشد موافقت کارگر کسب و یا تغییر انجام شده به او اعلام شود.

۵- در خصوص تعهدات کارفرمای سابق و جدید نیز، همانگونه که در تن مقاله دیدیم، اختیارات و تکالیف کارفرمای جدید در برابر کارگران انتقال یافته، حقوق و تعهداتی است که هر کارفرمایی در حدود قانون در برابر کارگر دارد. یعنی همانند آنست که از آغاز، رابطه استخدامی کارگران با او برقرار بوده است. بنابراین کارفرمای جدید می تواند در حدود قانون به تغییر شغل کارگر پردازد و در صورتی که موجبی از موجبات اخراج کارگر حاصل شد، او را اخراج کند.

۶- با عنایت به نکته اخیر، حکم ماده ۱۲ را باید در ارتباط با مواد دیگر قانون و بویژه مقررات

مربوط به اخراج کارگر تفسیر و اجراء نمود.

۷- هر چند برابر ماده ۱۲ پس از تغییر وضع حقوقی کارگاه، کارفرمای پیشین ظاهراً^۱ مسئولیتی

ندارد، با این همه بنظر می رسد چنانچه پیش از انتقال اقدامی انجام داده باشد که بطور متقالبانه مانع

اجرای حکم ماد ۲ گردد، مسئول شناختن کارفرمای سابق و جدید به طور تضامنی، بی وجه نباشد.