

دادنامه

انجمن علمی حقوق دانشکاه کیلان

فصلنامه علمی، حقوقی و
دانشجویی، شماره هفتم، بهار
۱۴۰۳

آنچه در این شماره خواهید خواند:

گفت و گو؛ چالش های کارگران در حقوق ایران

حقوق کار و کنوانسیون های اروپایی حقوق بشر؛

جستاری در باب حق اعتراض کارگران

معرفی کتاب قدرت بی قدرتان اثر واتسلاف هاول



بسم الله الرحمن الرحيم



دادنامه؛
فصلنامه علمی، حقوقی و دانشجویی،
شماره هفتم، بهار ۱۴۰۳

صاحب امتیاز: انجمن علمی حقوق دانشگاه گیلان

مدیر مسئول و سردبیر: مهشید پورغلامعلی بازکیائی

هیئت تحریریه:
امیر محمد بابو اعظمی، ستایش بخشعلی
پور، معصومه پور محمد حسین، فاطمه شاه
منصوری، علی ظلی، امیر محمد معزی، سارا
سحری

استاد راهنما: دکتر رضا دریایی

طراح جلد و صفحه آرا: زینب نظری

راه های ارتباطی:

dadnamehguilan@gmail.com

@dadnamehguilan

فهرست مطالب

سخن سردبیر	۴
گفت و گو؛ چالش های کارگران در نظام	
حقوقی ایران	۵
لازمه یکسان سازی مقررات حقوق محیط	
زیست و بررسی مبانی نظری کنوانسیون های	
موجود	۹
مهم ترین چالش های پیش رو طبقه کارگر در	
مراجع حل اختلاف	۱۳
گزارش؛ حسن نیت، اصل مغفول و مهجور در	
نظام حقوقی و قضایی ایران	۱۷
حقوق کار و کنوانسیون اروپایی حقوق	
بشر؛ جستاری در باب حق اعتراض کارگران	۲۲
معرفی کتاب؛ قدرت بی قدرتان	۳۰
معرفی فیلم؛ شاید جنگ جهانی سومی در راه	
است	۳۴
معرفی پادکست؛ یوتوپیا	۳۶
مشاهیر؛ پدر حقوق عمومی ایران ، دکتر سید	
محمد هاشمی	۳۸

سخن سردبیر

مehشید پورغلامعلی بازکیانی

کارشناسی حقوق دانشگاه کیلان



باسلام

هفتمین شماره از فصلنامه دادنامه را پیش رو دارید. حال که این توفیق را داشته ایم یکسال به صورت منظم همراه شما عزیزان باشیم، ذکر تاریخچه ای از نشریه و فعالیت هایمان را لازم میدانم.

فصلنامه دادنامه نخستین بار در سال ۹۸ توسط تعدادی از دانشجویان فعال و دغدغه مند دانشگاه کیلان به ثبت رسید اما به علت تداخل با دوران بیماری کرونا و مشکلاتی که در پی قرنطینه ایجاد شد، پس از انتشار دو شماره نتوانست به فعالیت منظم خود ادامه دهد. در سال گذشته و با پیگیری های گسترده ای که در این خصوص صورت گرفت پس از دو سال سومین شماره آن در بهار ۱۴۰۲ منتشر شد و از آن پس به همراهی هیئت تحریریه و انجمن علمی طبق روال هر فصل یک شماره منتشر شد. ما در دادنامه کوشیده ایم که با حفظ تنوع عناوین، مطالبی علمی و متناسب با پرسش های روز تهیه و در این راستا همیاری دانشجویان، اساتید و صاحب نظران حقوق را جلب نماییم و امید است این نشریه در سالهای آینده نیز به فعالیت خود ادامه دهد.

پس از ذکر مقدمه، در این شماره از فصلنامه دادنامه با در نظر داشتن معضلات اقتصادی و اجتماعی جامعه کارگران ایران، در کنار سایر عناوین علمی و فرهنگی نگاه ویژه به ارائه راهکارهایی برای بهبود جایگاه "کارگر" در نظام حقوقی ایران داشته ایم.





چالش‌های کارگران در نظام حقوقی ایران

آیا قانون کار نیازمند بازبینی است؟
پرسش دادنامه و پاسخ دکتر کیوان صداقتی

تهیه و تنظیم:

مهشید پور غلامعلی

کارشناسی حقوق دانشگاه کیلان



متعددی نیز به آن وارد شده است، آیا این قانون وسایر قوانین در این حوزه پاسخگو معضلات جامعه کارگری ایران می باشد؟

برای پاسخ به این پرسش و موارد بیشتر در گفت‌وگو این شماره از فصلنامه دادنامه، از دکتر کیوان صداقتی، نائب رییس و دبیر انجمن علمی حقوق کار و تامین اجتماعی ایران و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی تهران جنوب که پیش تر در مقطع کارشناسی رشته حقوق در دانشگاه گیلان تحصیل نموده اند، دعوت به عمل آوردیم و در این خصوص نظر ایشان را جویا شدیم.

۱. در بررسی چالش‌ها و مشکلات کارگران همواره به مسائل معیشتی آنها پرداخته می

به راستی که کارگران خط مقدم در امر تولید و پیشبرد اهداف صنعتی و خدماتی در کشور هستند. هر چند موضوع معیشت و نیازهای اساسی کارگران همواره در ادوار مختلف دغدغه بوده، اما این چالش‌ها در یک دهه اخیر بیش از هر دوران دیگری بروز یافته است و شاهد این ادعا تجمعات و اعتراضات کارگری است که با مساله پیگیری نیازهای صنفی و مشکلات معیشتی در نقاط مختلف کشور در جریان است.

با پیشرفت جامعه و توسعه صنعتی نیاز به قانونگذاری در حوزه‌های تخصصی و تطابق آن با نیازهای روز جوامع بیش از پیش اهمیت یافته است. اکنون که ۳۴ سال از تصویب قانون کار بعد از انقلاب می گذرد و در این مدت اصلاحیه‌های

شود. آیا این امر باعث نادیده گرفته شدن حقوق اساسی و شهروندی آنان نمی‌شود؟

به نظر من این تغییر اولویت، صرفاً در خصوص کارگران مصداق نداشته و حتی اگر وعده‌های نامزدهای انتخابات مجلس و ریاست جمهوری را طی سالهای اخیر، بررسی کنیم، مشاهده می‌کنیم که حل مسائل اقتصادی و رفع معضلات معیشتی، اگر نگوییم بر صدر خواسته‌ها و مطالبات مردمی جلوس کرده، دست کم در زمره اولویت‌های عموم جامعه شده. بنابراین طبیعی است در شرایط اقتصاد کنونی، توجه به رویکردهایی که آزادی محورند در حاشیه قرار گیرند و «غم نان» و رفع دغدغه آن، اصالت یابد و بر هر امر دیگری مقدم شمرده شود. خواه‌ناخواه برای جامعه کارگران هم، پیگیری اخبار جلسات شورای عالی کار و مطالبه افزایش حداقل حقوق و برخورداری از امنیت شغلی و مسایلی از این دست؛ نسبت به حق تشکل، آزادی سندیکایی، آزادی اجتماعات و سایر حق‌های اساسی و شهروندی، اهمیت بیشتری یافته که البته مطلوب نیست! دست کم جامعه دانشگاهی و پژوهشگران و صاحب نظران این عرصه نباید در دام نگرش تک بعدی افتند. واقعیت این است که ما شاهد یک درهم تنیدگی عمیق در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و حقوقی جامعه کارگران هستیم و توجه بیش از حد به یکی از این حوزه‌ها، باعث غفلت از ساحت‌های دیگر می‌شود.

۲. الگوبرداری قانون آیین دادرسی کار از قانون آیین دادرسی مدنی با توجه به تفاوت ذاتی حقوق کار و حقوق خصوصی در اهداف، چه مشکلاتی را در حمایت از حقوق کارگران و حل و فصل دعاوی کارگر و کارفرما ایجاد نموده است؟

بله، توجه به معیارهای دادرسی منصفانه و عادلانه در دادرسی کار، به مثابه آخرین و شاید مهمترین مرحله استیفای حقوق تضییع شده طرفین، از اهمیت زیادی برخوردار است. اساساً فلسفه ایجاد مراجع اختصاصی اداری، متمایز از مراجع قضایی است و بنابراین سنجه‌های حاکم بر دادرسی در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف کار، باید متمایز از قواعد و تشریفات رسیدگی در مراجع قضایی باشد. طبیعتاً اقتباس کامل از آیین دادرسی مدنی، نمی‌تواند ایده خوبی برای طراحی مدل دادرسی کار ایران باشد. شاید به همین دلیل، ما امروز فقدان برخی اصول اساسی و بنیادین مثل استقلال ارگانیک مراجع دادرسی کار یا اصل سه جانبه گرایی را پاشنه آشیل نظام دادرسی کار در ایران می‌دانیم. هرچند تلاش تدوین کنندگان آیین دادرسی کار در سال ۹۱ را نباید کم اهمیت جلوه داد و در زمانه خود، اقدامی بزرگ و دشوار بود.

۳. هیأت تشخیص و حل اختلاف کارگر و کارفرما به عنوان مرجع رسیدگی کننده به این اختلافات از جمله مراجع غیرقضایی بوده و وابسته به قوه مجریه می‌باشد. با توجه به آنکه دولت خود در بسیاری از موارد از بزرگترین کارفرمایان می‌باشد؛ این شیوه رسیدگی تا چه اندازه از دید دادرسی منصفانه صحیح است؟

البته این مسأله، اختصاص به مراجع دادرسی کار ندارد و متأسفانه مدل حاکم بر ساختار مراجع اختصاصی اداری در ایران، سبب شده تا طیف رنگارنگی از این قبیل مراجع، مثل برخی کمیسیون‌های شهرداری، هیأت‌های حل اختلاف مالیاتی و هیأت‌های رسیدگی به تخلفات اداری، با شائبه نقض استقلال یا بی طرفی مواجه باشند. البته از این جهت

عبارت «تعطیل کار، ضمن حضور کارگر در کارگاه» که در ماده ۱۴۲ قانون کار پیش بینی شده، قائل بر شناسایی این حق در قوانین عادی بود. هر چند مقوله اعتصاب، بعضاً یک مسأله فراحقوقی و در هم تنیده با موضوعات اجتماعی-سیاسی است، اما اگر بخواهم پاسخی صرفاً حقوقی به

به پرسش شما داشته باشم، اگر اعتصاب به جهت عدم ایفای تعهدات کارفرما باشد، مثل عدم پرداخت حق بیمه کارگران یا پرداخت حقوق کمتر از حداقلی قانونی، کارفرما مقصر در تعلیق قرارداد کار است و باید مزد ایام اعتصاب را پرداخت کند. اما اگر اعتصاب سراسری در کشور باشد، مانند آنچه در پیش از انقلاب شاهدش بودیم، مطابق قانون کار، مزدی به کارگر پرداخت نمی‌شود.

۵. به نظر شما چه جنبه

هایی از حقوق کار در قانون

ایران مغفول مانده است؟ چه پیشنهاداتی برای اصلاح قانون کار در جهت حمایت از کارگران و بهبود روند رسیدگی به اینگونه اختلافات دارید؟

پاسخ این پرسش را از چند منظر می‌توان داد. اما به طور کلی، قانون کار ایران سنتی است و بدیهی است تحولات فناوری های نوین بر بازار کار، در آن جایی نداشته باشند. هوش مصنوعی، دور کاری و فضای مجازی، از مفاهیمی هستند که لزوم اصلاح

که مراجع دادرسی کار، صرفاً به اختلافات کارگر و کارفرما رسیدگی می‌کنند و یک طرف دعاوی، دستگاه های اجرایی متبوعه نیست، به لحاظ رعایت عدم وابستگی سازمانی، وضعیت بهتری نسبت به مراجع دیگری که نام بردم، دارند. اما به هر ترتیب، معرفی نماینده توسط وزارت تعاون،

کار و رفاه اجتماعی، مداخله در انتخاب اعضا یا سلب عضویت از مراجع دادرسی کار، مواردی نیستند که بتوان به سادگی از آنها چشم پوشی کرد و حکم بر بی طرفی و رعایت اصل استقلال مراجع دادرسی کار و فقدان جانبداری وزارت کار داد!

۴. آیا اعتصاب کارگران در حقوق ایران به رسمیت شناخته شده است؟ اعتراض قانونی کارگران در مقابل کارفرمایان به چه نحوی خواهد بود؟

همان طور که می‌دانید در

قانون کار ۱۳۳۷، تصریحی به حق بر اعتصاب کارگران نشده بود که البته ۵ سال بعد به موجب تبصره الحاقی به ماده ۴۵، این حق مورد تصریح واقع گردید. در قانون کار ۶۹، به جهت مخالفت هایی که با این موضوع شده بود - مانند واژه «رجل» در اصل ۱۱۵ قانون اساسی - از عبارت مبهم و چند پهلویی استفاده شد. اما در مجموع می‌توان با توجه به اصول ۲۶ و ۲۷ قانون اساسی و تفسیر موسع از

در بخش‌های مختلفی از مواد قانون کار، مثل بازتعریف مفهوم «کارگاه» و بازنگری در روابط کاری را برای مایان می‌سازند. علیرغم گذشت بیش از سی سال از قانون کار ۶۹، همچنان ضابطه‌های عینی و مشخصی برای تشخیص کارگر از غیر کارگر یا تشخیص مشاغل سخت و زیان آور نداریم، یا در خصوص دائم و موقت بودن یا کتبی و شفاهی بودن یا چگونگی اختتام قرارداد کار، رویکرد مقنن یا مقرررگذار، رویکردی مبتنی بر آزمون و خطاست! توجه به استقلال سازمانی مراجع دادرسی کار، امنیت و آینده شغلی کارگر با حفظ بهره‌وری در تولید، تغییر رویه عملی سازمان تأمین اجتماعی در احتساب سوابق بیمه‌ای کارگران، توجه به موازین و استانداردهای بین‌المللی کار و حقوق بشر مرتبط با کار و تأمین اجتماعی، شرایط کار کودکان و بازرسی کار، بازنگری در ترکیب و نحوه انتخاب اعضای مراجع دادرسی کار و لزوم حضور وکیل دادگستری در فرایند رسیدگی، از مهم‌ترین پیشنهادات عملیاتی و اجرایی است که با همین وضعیت کنونی و شرایط اقتصادی-اجتماعی جامعه، می‌توان به آن جامعه عمل پوشاند.

۶. در پایان اگر صحبت خاصی درباره فصلنامه دانشجویی دادنامه دارید، بفرمایید.

از اینکه جمعی از دانشجویان ساعی و خوش ذوق دانشگاه گیلان - دانشگاهی که خاطرات شیرینی از دوران کارشناسی حقوق را در ذهنم رقم زده - فصلنامه دانشجویی وزین و درخور تحسینی را علیرغم همه دشواری و مصائبی که به آن واقفم، منتشر می‌کنند؛ بسیار خرسندم و برای همه شما عزیزان، تداوم و استمرار این مسیر را آرزومندم.



لازمه یکسان سازی مقررات حقوق محیط زیست و بررسی مبانی نظری کنوانسیون های موجود

فاطمه شاه منصوری

کارشناسی حقوق دانشگاه گیلان



به واسطه آثار و پیامدهای منفی و بعضاً جبران ناپذیری که تلاش های انسان در جهت رشد اقتصادی به بار آورد، مفهوم "توسعه پایدار" متولد شد تا در کنار مفهوم "محیط زیست" در بیانیه هایی چون "بیانیه ريو پیرامون محیط زیست و توسعه (ژوئن ۱۹۹۲)" تجلی پیدا کند؛ "اصل ۲۵: صلح، توسعه و حفاظت از محیط زیست وابسته به یکدیگر و غیرقابل تفکیک می باشند. اصل ۲۷: کلیه دولت ها و افراد باید با حسن نیت و روحیه ای آکنده از همکاری در به ثمر رساندن اصول منعکس شده در این بیانیه و در تدوین قوانین بین المللی در زمینه

قرن هاست که انسان، این موجود دویای سیطره جو، در کره آبی خود در جستجوی هرچه بیشتر منابع و دسترسی هرچه سهل تر به ابزار رفح در بایست ها و نیازهای خویش بوده و هست. امروزه که انسان در موج سرعت و مصرف عصر جدید قرار گرفته و تصرفات چندین و چندساله او، به توجیه مالکیت و نه حاکمیت، آغازگر به گوش رسیدن بانگ نگرانی هایی از آینده شده، مسئله محیط زیست و حقوق و تکالیف حاکم بر آن بیش از هر زمان در برنامه های توسعه و مجامع بین المللی بر سر زبان هاست. پس از انقلاب صنعتی و

در مباحثات و گفتگوهای علمی دیده می شوند. به طوری که در حقوق بین الملل و اسناد موجود در این حوزه، تعریف جامع و مانعی از خسارات زیست محیطی به چشم نمی خورد و مضاف بر دلایل مذکور، پیشرفت روزافزون بشر و تولد مفاهیم نو را نمی توان از سلسله العلل این کم و کاستی ها بیرون دانست. دو معیار مشترک بودن منافع زیست محیطی و جلوگیری از تعارضات قانون

توسعه پایدار با یکدیگر تشریک مساعی کنند. " به دیگر سخن، تحولات حقوق بشر موجب شده تا گفت وگوهای جدیدی که به نوعی نوپای این عرصه هستند، من جمله حق بر محیط زیست سالم و مسئولیت های ناشی از آسیب به آن، وارد قلمرو حقوقی شده تا از ماحصل این گفت وگوها بتوان به اصولی دست یافت که مفهومی چون "حفظ محیط زیست" هیچ گاه از حقوق بشر و مقدمات ناظر بر توسعه پایدار تفکیک نشود.



گذاری داخلی موجب شده اند تا تلاش هایی در جهت یکسان سازی و وحدت قوانین مربوط به این حوزه صورت گیرد؛ اما در راستای اعمال قواعد و قوانین مربوط به حقوق محیط زیست، جامعه بین المللی با چالش هایی اساسی روبه روست. عوامل حاکمیت دولت ها و منافع مشترک محیط زیستی گاه می توانند موجب بروز تعارضات و اختلافاتی شوند که متر و معیار صریح و ثابتی برای حل آن ها در قوانین بین المللی به چشم نمی خورد، از طرفی اگر هر کشور به

آنچه که امروزه در کنار موضوعات مربوط به حق بر محیط زیست و استفاده غیر زبان بار از آن مطرح می شود، مسئولیت های ناشی از آسیب های محیط زیستی است که پرواضح به سان دیگر خسارات، مستلزم جبران و اجرای قواعد حاکم بر مسئولیت مدنی می باشد. همان طور که بیان شد، موضوع محیط زیست و نگاه حقوقی به آن، زاویه دید جدیدی است که عمر آن از چند دهه اخیر فراتر نرفته و به همین سبب، قوانین و مقررات مربوط به آن کمرنگ و یا غریب

برای شروع بحث این سؤال مطرح می‌گردد که آیا می‌توان نظریه سنتی که رکن اصلی و جدانشدنی مسئولیت را تقصیر، اعم از "تعدی و تفریط"^۱ برمی‌شمرد را مبنای کنوانسیون‌های بین‌المللی قرار داد؟ صعوبت امکان اثبات تقصیر در حوزه محیط‌زیست، تكثر اسباب آلودگی و لزوم جبران خسارات وارده به محیط‌زیست به دلیل اهمیت موضوع، دسته‌ای از علل مؤثر در ممانعت از ورود این نظریه به حوزه حقوق محیط‌زیست می‌باشند. به دیگر سخن، وجدان درونی و تقصیر نمی‌توانند نقش پررنگی را در پیشگیری از مواردی این‌چنینی، که با خسارات حیاتی روبه‌رو هستیم، ایفا کنند. ناگفته نماند که گروهی در دفاع از این نظریه، تقصیر را نقض تعهدی می‌دانند که کشور نسبت به معاهدات خود با دیگر کشورها داشته؛ بنابراین با این توجیه، در برابر ایراد امکان بروز آسیب بدون جبران خسارت، از نظریه انتخابی دفاع می‌کنند.

گروهی دیگر که معتقد به مبنای اتلاف در حقوق محیط‌زیست هستند، با چنین انتقادی روبه‌رو خواهند شد؛ اتلاف، مسئولیت مدنی ناشی از تلف کردن مال به شکل کلی و جزئی است، در صورتی که در خسارات محیط زیست، لزوماً مالی تلف نمی‌شود بلکه خسارت گاه به منظور جلوگیری از آثار احتمالی که در آینده نسبت به محیط‌زیست متصور خواهند بود، مطالبه می‌گردد.



صرف مقرر دادگاه بودن بخواهد با معیارهای خود اقدام به رسیدگی کند با مشکلات زیر روبه‌رو خواهیم بود:

۱. تفاوت نگاه کشورها به نتیجه و نوع ضمانت اجرا و بازخواستی که متوجه آسیب‌رسان خواهد بود؛ به عبارت دیگر، همه کشورها رویکرد جبرانی نداشته و ضمانت اجرای کیفری و اداری، بدون در نظر گرفتن بُعد مسئولیت مدنی آن مورد توجه قرار می‌گیرد.

۲. مجوزهای دولتی؛ بدین معنا که اگر عامل زیان، مجوزی از کشور خود برای فعالیت داشته که مسئولیت مدنی حاصل از عمل او را محدود و یا ساقط کند، در صورت طرح دعوا در کشوری که چنین جوازی را به رسمیت نشناسد معیار چیست؟!

۳. مسئولیت محض که بیشتر در نظام‌های حقوقی کامن‌لا به چشم می‌خورد، حاصل تأکید بر رابطه سببیت در موضوع خسارت، بدون در نظر گرفتن تقصیر و رکن معنوی است؛ اما آیا می‌توان این مفهوم را در کشورهای در حال توسعه موجه و مورد قبول دانست؟ مفهوم مسئولیت با در نظر گرفتن معیارهای اقتصادی گوناگون در کشورها می‌تواند تا جایی متفاوت ظهور کند که موضوعی چون مسئولیت محض در کشورهای توسعه‌یافته مورد قبول و در دیگر کشورها نفی شود.

با بیان موارد مذکور باب جدیدی را در این گفت‌وگو برای تشریح مبانی کنوانسیون‌های بین‌المللی موجود در راستای وحدت و یکسان‌سازی قوانین حوزه محیط‌زیست را آغاز می‌کنیم.

در ابتدا همان‌گونه که اهمیت موضوع در موارد فوق بیان شد، باید دانست که مبنای نظری مسئولیت ناشی از این کنوانسیون‌ها چیست؟!

وحدت قواعد مربوط به آن و مبنای کنوانسیون‌های حال حاضر، به اهمیت ایجاد گفتمان‌های مربوط به این حوزه و برقراری یکپارچگی جوامع بین‌المللی اشاره نمود. به‌طور خلاصه باید گفت، با تولد هر شاخه جدید در علوم، با مواجهه هر چه بیشتر جوامع با مسائل مربوط به آن، خلاءهای شکلی و ماهوی از گوشه و کنار ظهور می‌کند که نادیده گرفتن هر یک از آن‌ها ماهیت طرح این موضوعات نو را زیر سؤال می‌برد. در رابطه با موضوعی چون محیط‌زیست که آینده مشترک و حیات و ممات بشر در گروی آن است، توجه به این چالش‌ها و تلاش برای یکسان‌سازی قوانین مربوطه از شروط اصلی حمایت و بسط آن شمرده شده که گفتمان‌های بیشتری را در این زمینه می‌طلبد، تا در عصر حاضر "کبوتران سپید" از بدل به "زاغ‌های سیاه" در امان باشند.^۴

منابع: ۱. موسوی، سید فضل الله. طباطبایی نژاد، سید محمد. ۱۳۹۳. قانون حاکم بر مسئولیت مدنی ناشی از خسارت‌های زیست‌محیطی. فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی. شماره ۳. صفحات ۴۶۱ - ۴۷۵.
۲. هداوند، مهدیه. آزادبخت، فرید. غضنفری، هنگامه. بهار ۱۴۰۱. "رویکرد سازمان بین‌المللی دریانوردی در زمینه مسئولیت مدنی ناشی از آلودگی نفتی دریاها". فصلنامه مطالعات بین‌المللی (ISJ, ۱۶۱-۱۷۷)

۳. ماده ۹۵۳ قانون مدنی ایران
۴. مشیری، فریدون. به لطف کارگزاران عهد ظلمت و دود/ که از عنایتشان می‌رسد به گردون آ/ کبوتران سپید/ بدل شوند به زاغ‌های سیاه.

در مقابل، با نظریه خطر مواجه هستیم. این نظریه برخلاف تقصیر، "در صدد اعمال دسته ای از تکالیف شکلی و اجرایی برای دولت‌ها قبل از وقوع حادثه است؛ به این ترتیب که دولت‌ها وظیفه دارند هنگام اجرای یک طرح و فعالیتی که می‌تواند آثار محیط زیستی داشته باشد، آن را ارزیابی کنند و کشورهای در معرض تهدید را مطلع کند." اصل ۱۸ بیانیه ریو پیرامون محیط زیست و توسعه در راستای "مطلع نمودن دیگر کشورها"، چنین بیان می‌کند: «دولت‌ها باید به فوریت دولت‌های دیگر را از وقوع هر گونه سوانح طبیعی و سایر حوادث غیرمترقبه که احتمالاً بر محیط‌زیست ایشان اثر زیانباری فوری داشته باشد، مطلع نمایند. جامعه بین‌المللی نباید از هیچ تلاشی جهت حمایت از کشوری که دچار این تأثیرات شده است دریغ ورزد.»

به نظر می‌رسد از میان نظریات مختلفی که امروزه با آن‌ها روبه‌رویم، نظریه مسئولیت مطلق، که نسخه توسعه یافته‌ای از نظریه خطر بوده، سازگارتر با مبانی کنوانسیون‌های بین‌المللی و دارای نقشی مؤثرتر در مسیر الزام کشورها به اقدامات پیشگیرانه یافت شود. قدرت بازدارندگی مسئولیت محض، به دلیل عدم توجه به تقصیر و عیوب، به مراتب از نظریه‌های سنتی قوی‌تر و به نوعی فرار از مسئولیت جبران خسارت در زیر سایه این نظریه صعب‌تر خواهد بود. این نوع مسئولیت با توجیه‌های اقتصادی، در این مسیر قدم برمی‌دارد که سود بردن یک شخص از وضعیتی مخاطره‌آمیز، مستلزم قبول بی‌چون و چرای تمام ریسک‌های متصور در آن است.

در مقاله فوق تلاش شد تا با معرفی ابتدایی حقوق محیط‌زیست، توصیف اهمیت آن در جهان امروز، بیان علل لزوم



«به مناسبت هفته کارگر»

مهم ترین چالش های پیش روی طبقه کارگر در مراجع حل اختلاف کار

زهرا صمیمی ویشکائی

کارشناسی حقوق دانشگاه گیلان



گیر شدن اعتصابات و به دنبال آن، تعطیلی کارخانجات، پای پلیس نیز به این ماجرا کشیده شد. با اعمال خشونت از سوی پلیس و ایجاد درگیری، در نهایت، تظاهرات چهار روزه کارگران با کشته شدن، مجروح شدن و دستگیری گروهی از آنان، به پایان رسید. با نشر اخبار مربوط به اعتراضات به سایر کشورها، مراسم یادبود برگزار و هرساله تکرار شد

روز جهانی کارگر، یادبودی از نخستین تظاهرات منجسم کارگران امریکایی است که برای اولین بار در تاریخ یکم ماه می سال ۱۸۸۶ میلادی در اعتراض به خودداری مقامات مسئول از کاهش ساعات کاری از ۱۴ ساعت به ۸ ساعت در روز، گرد هم آمدند. در چهارم می همان سال و تنها چند روز پس از شروع این اعتراضات، با گسترش شمار کارگران معترض و همه

و کارآموزان بر عهده دارند، از اهمیت بسیاری برخوردارند. در ایران، این امر در دو مرحله بدوی و تجدیدنظر، به ترتیب توسط دو مرجع هیئت تشخیص و هیئت حل اختلاف کار صورت می گیرد.

لازم به ذکر است که قبل از صورت گرفتن رسیدگی در این مراحل، جلسه ای سازشی میان طرفین اختلاف نیز برگزار می گردد که در صورت موثر نبودن و ادامه دار بودن اختلاف، در دو مرجع فوق الذکر پیگیری می شود. این مراجع می توانند با اتخاذ تصمیماتی مبتنی بر فلسفه حقوق کار و توجه به رابطه فرادست و فرودستی کارفرما و کارگر، به سازش و موثر سازی ارتباطات میان طرفین اختلاف یاری رسانده و به توسعه صحیح و پایدار شرکت ها و سازمان ها کمک نمایند. به همین جهت، ایجاد ساختاری مستقل و غیر وابسته و ساز و کاری مناسب و به دور از پیچیدگی برای نهادی که مرجع دادخواهی و تظلم خواهی هزاران و بلکه میلیون ها کارگر است، ضروری است. با این حال، امروزه نه در جامعه کارگری و نه در جامعه

کارگری و نه در جامعه حقوقی، شاهد اهتمام ورزی به این موضوع، آنطور که باید و شاید، نیستیم. این امر از آن جا که دو هیئت تشخیص و حل اختلاف کار به عنوان تنها نهادهای رسمی صالح دارای ساختاری وابسته و ناکارآمدند، نگران کننده است.

تا به تدریج، یکم می روز کارگر نام گیرد. در ایران، به موجب ماده ۶۳ قانون کار، یازدهم اردیبهشت ماه به پاس گرامیداشت و تقدیر و قدردانی از مقام کارگر، روز کارگر نامیده شده است. مضافاً آن که در تقویم رسمی کشور، پنجم تا یازدهم اردیبهشت ماه هر سال با عنوان «هفته کار و کارگر» نام گذاری شده. هفته کارگر فرصتی است تا به نقش و اهمیت قشر کارگر در مسیری پیشرفت و توسعه کشور پرداخته شود و تلاش آنان مورد تقدیر قرار گیرد. از این جهت، از آن جا که آماده سازی این شماره از نشریه انجمن علمی حقوق با هفته کار و کارگر همزمان شده، در این شماره قصد داریم به یکی از مهم ترین چالش های پیش روی قشر کارگر در ایران بپردازیم:

حل اختلافات کاری از جمله موارد حیاتی در محیط کار به شمار می آید که نقش پررنگی در تسهیل و ثبات ارتباطات کاری ایفاء می کند. در این راستا، مراجع حل اختلاف کار به عنوان نهادهایی که وظیفه رسیدگی و صدور رای را در خصوص دعاوی و اختلافات میان کارفرمایان و کارگران و



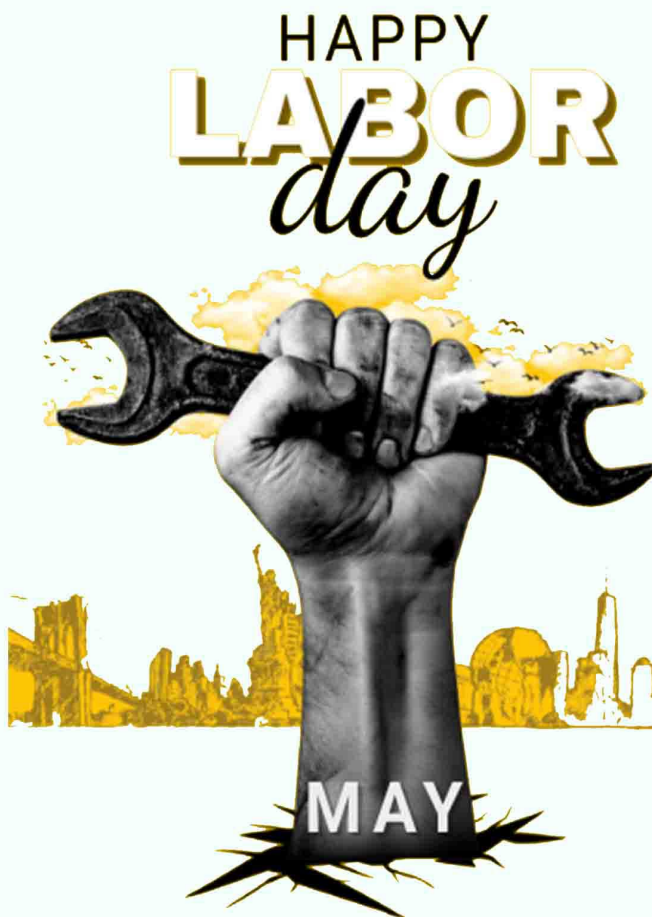
به جلو حرکت می کند، در مسیری پیش رفت که قانونگذار به دلیل نابرابری وضعیت طرفین اختلاف، ناچار به وضع قوانین حمایتی برای پیشتیبانی از طرف ضعیف آن رابطه بوده! این ایرادی است که متوجه نظام دادرسی کار در ایران است و حتی می تواند موجب تقویت و شدت یافتن این نابرابری نیز گردد.

برابر مواد ۱۵۸ و ۱۶۰ قانون کار، هیئت تشخیص و هیئت حل اختلاف کار به عنوان دو مرجع حل اختلاف کارگران و کارفرمایان، از جمله مراجع قضایی محسوب نمی شوند! این مراجع به عنوان مراجع شبه قضایی، زیر مجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به شمار می روند.

بدین ترتیب، تنها مرجع صالح به رسیدگی اختلافات ناشی از قوانین و مقررات مربوط به کار، تحت نظارت دولتی اداره خواهد شود که خود یکی از بزرگترین کارفرمایان حاضر در ایران به شمار می رود. به بیان دیگر، دولت حتی در مواردی که ممکن است خود طرف دعوای کارگری قرار گیرد، در مقام قضاوت، تشخیص و حل اختلاف، به صدور رای و تعیین تکلیف می پردازد. بدین نحو، وابستگی هیئت های حل اختلاف به قوه مجریه، اصل بی طرفی را به عنوان یکی از مهم ترین اصول دادرسی منصفانه نقض می کند! نکته مهم و قابل توجه دیگر در این راستا، عدم حضور قضاوت در این مراجع است؛ در واقع، نگاه قانونگذار به اختلافات کارگری از جنس دعوای قضایی نبوده و به همین دلیل، تصمیم گیری در این امور را موکول به حضور قضاوت و اتخاذ تصمیم از سوی آنان ندانسته است. این امر در جای خود محل تامل است. این نگاه قضاوت را نه تنها مرجعیت نهادهای حل اختلاف کار را زیر سوال می

قانون آیین دادرسی کار در مقام راوی تشریفات تظلم خواهی کارگران، نقشی مهم و اساسی را در حمایت از حقوق کارگران و حل و فصل اختلافات کارگر و کارفرما ایفاء می کند. به بیان دیگر، همانطور که قانون کار به عنوان یک قانون ماهوی، وجود حق را تعیین می دارد، قانون آیین دادرسی کار، گوینده روش اثبات و اجرای همان حق به عنوان یک قانون شکلی است. از این رو، همانطور که جنبه «آمره بودن» و «حمایتی بودن» حقوق کار در قانون کار برجسته است، به همان اندازه نیز باید در قانون آیین دادرسی کار برجسته و پررنگ باشد. در این صورت است که می توان به مطالبات انجام گرفته از سوی کارگران، رنگ تضمین یافته بخشید. شوربختانه، در قانون آیین دادرسی کار جمهوری اسلامی ایران، که با اقتباس و الگو برداری از قانون آیین دادرسی مدنی نوشته شده، شاهد اعمال چنین نکته مهمی نیستیم! باید توجه داشت اثبات حق در آیین دادرسی مدنی، امری است بر پایه اصل «آزادی اراده ها» و به همین جهت، توافق بر خلاف آن، امری است اختیاری! این موضوع اما در رابطه با آیین دادرسی کار صادق نیست؛ اثبات حق در آیین دادرسی کار، بر مبنای همان جنبه حمایتی بودن و امری بودن حقوق کار صورت می گیرد و از این جهت توافق بر خلاف خود را نمی پذیرد. در این راستا، می توان به صراحت بیان داشت که آیین دادرسی مدنی و آیین دادرسی کار، دارای دو مبنا و دو فلسفه جدا از یکدیگر هستند و لذا نمی توان با ساز و کاری که ریشه در حقوق خصوصی دارد و با پیش فرض وضعیت برابر طرفین به جلو حرکت می کند، در مسیری پیش رفت که قانونگذار به دلیل نابرابری وضعیت طرفین

منابع:
مقاله ها:
فرشاد اسماعیلی، ضرورت انحلال «مراجع حل اختلاف کار» و تشکیل «دادگاه کار»،
علیرضا برنجی باقری، پریسا شیرزاد،
بررسی تطبیقی قانون آیین دادرسی کار با
قانون آیین دادرسی مدنی در ایران



مطالعه و بررسی این مراجع و قوانین و مقررات مربوط به حقوق کار، ذهنیت نسبتاً روشنی را از چالش ها و کاستی های ساختار نظام دادرسی کار در ایران ایجاد می کند. در بسیاری از آرای صادره از هیئت های حل اختلاف که در دیوان عدالت اداری نقض می گردند، می توان پی به نبود وجود شاخصه های مهمی همچون شأنیت قضایی حاضران در این مراجع و استقلال نهادی و شخصی هیئت های حل اختلاف و حتی عدم رعایت اصل سرعت در دادرسی که در مقدمه قانون آیین دادرسی کار به صراحت از آن یاد شده، برد. وجود این مشکلات و چالش ها، ضرورت تبیین و تدوین الگوها و راهکارهای مناسب و مطلوب برای نظام دادرسی کار را بیان می کند. الگوی مورد نیاز و مطلوب دادرسی الگویی است که در مرحله پیش از دادرسی و در زمان تدوین مقررات و قوانین حاکم بر دادرسی کار به پیش بینی ساز و کارهای لازم برای تضمین بهتر حقوق کارگران مبادرت می ورزد (برنجی باقری، شیرزاد). یادآوری این مطلب ضروری است که هفته کار و کارگر فرصتی است برای شناسایی چالش ها و مشکلات پیش روی کارگران تا با ارائه راه حل ها و راهکارهای مناسب بتوان از فشار کاری هر چه بیشتر بر دوش این قشر جلوگیری کرد و موجبات پیشرفت و توسعه اقتصادی کشور را پدید آورد. امید است قانونگذار با عنایت به این موضوع، تجدیدنظری در رابطه با آنچه برای نظام دادرسی کار در ایران پیشبینی کرده، داشته باشد تا بتوان از تضییع حق این قشر زحمت کش جلوگیری نمود.



گزارشی بر نشست بررسی فقهی و حقوقی جایگاه اصل حسن نیت

حسن نیت، اصلی مغفول و مهجور در نظام حقوقی و قضایی ایران

علی ظلی

کارشناسی حقوق دانشگاه گیلان



تنگاتنگی که میان حقوق و اخلاق وجود دارد، امروز مفهوم حسن نیت صرفاً در قلمرو اخلاق مورد بحث و بررسی قرار نمی‌گیرد، بلکه می‌تواند بر بسیاری از مسائل حقوقی من جمله اعمال و وقایع حقوقی تأثیر بگذارد؛ به نحوی که می‌توان گفت مطالعه حقوق تعهدات (اعم از مسئولیت قراردادی و غیر قراردادی) مستلزم بحث و تأمل درباره اصل حسن

حقوق و اخلاق دو نهاد منفک و متمایز هستند که علیرغم این تمایز در موارد بسیاری با یکدیگر همپوشانی دارند. یکی از این موارد اصل حسن نیت است. داشتن نیتی پاک و صحیح برای انجام اعمال و افعال گوناگون از اصول مسلم اخلاقی به شمار می‌آید که در منابع دینی نیز مورد توجه بزرگان دین قرار گرفته است، اما با توجه به ارتباط

در دکتترین و ادبیات حقوقی نیز در تعریف حسن نیت اتفاق نظر وجود ندارد، با این وجود در تعریف حسن نیت می‌توان گفت:

(۱) مفهوم حسن نیت در قراردادهای منصرف از این معنی است که طرفین یک قرارداد باید با صداقت و بدون هرگونه حيله، نیرنگ و تقلب اقدام به انعقاد قرارداد نمایند.

(۲) حسن نیت امری است عرفی بدین معنی که آنچه متعارف و عقلایی تلقی می‌شود مصداق حسن نیت خواهد بود.

حقوق ایالات متحده آمریکا نیز اصل حسن نیت را یک تعهد ضمنی می‌داند که طرفین عقد پیش از اینکه به مفاد عقد ملزم شوند خود را متعهد به آن می‌دانند.

حسن نیت اصل یا قاعده؟

پس از روشن شدن مفهوم حسن نیت باید به این سوال پرداخت که آیا حسن نیت صرفاً یک اصل اخلاقی است یا اینکه می‌تواند آن را یک قاعده حقوقی دانست که نقض آن ضمانت اجرایی را در پی داشته باشد؟ در پاسخ به این سوال می‌توان گفت حسن نیت یک اصل اخلاقی است که می‌توان از دل آن قاعده حقوقی استخراج کرد و به عبارت دیگر حسن نیت یک اصل اخلاقی بوده که به سوی تبدیل به یک قاعده حقوقی در حال حرکت است. با این حال باز هم میان اصل یا قاعده تلقی کردن

نیت و جایگاه آن در نظام حقوقی می‌باشد. از این رو انجمن علمی حقوق دانشگاه گیلان برای آشنایی بیشتر با اصل حسن نیت و بررسی و تبیین آن نشست علمی با حضور دو تن از مقامات قضایی و اساتید برجسته استان گیلان، خانم دکتر سیده مائده تقوی، جانشین دادستان عمومی و انقلاب دادگستری شهرستان لنگرود و دکتر خشایار اسفندیاری، رییس شعبه چهارم دادگاه عمومی حقوقی دادگستری شهرستان انزلی، ترتیب داده است که در

ادامه گزیده ای از سخنرانی ایشان را خواهیم خواند:

”

مفهوم حسن نیت در قراردادهای منصرف از این معنی است که طرفین یک قرارداد باید با صداقت و بدون هرگونه حيله، نیرنگ و تقلب اقدام به انعقاد قرارداد نمایند.

“

در وهله نخست همانند هر زمانی که با مفهومی جدید مواجه می‌شویم باید به تعریف حسن نیت پردازیم. اگر به خاستگاه اصل حسن نیت یعنی قانون مدنی فرانسه که صراحتاً اصل حسن نیت را به رسمیت شناخته مراجعه کنیم می‌بینیم که این قانون هم از ارائه تعریف آن اجتناب کرده است. در تفسیر این اقدام می‌توان گفت قانونگذار فرانسه بر آن بود تا تعریف حسن نیت را بر

عهده قضات واگذار کند تا آنان با استفاده از علم نوعی خود در هر مورد خاص مصادیق حسن نیت را تعیین نمایند. در حقوق فرانسه حسن نیت یکی از قواعد آمره به شمار می‌آید که تراضی بر خلاف آن بلاثر می‌باشد، به عبارت دیگر اصل حسن نیت در حقوق فرانسه یکی از اصول اساسی و لاینفک حقوق قراردادهای به شمار می‌آید.

به بیان دیگر از دیدگاه این دسته از حقوقدانان حسن نیت اصلی اخلاقی است که در حقوق نمی‌توان ردپای آن را مشاهده کرد.

۲) دسته‌ای دیگر معتقد هستند علیرغم وجود نص صریح در خصوص حسن نیت در قوانین و مقررات مختلف به طور پراکنده و غیر منسجم به حسن نیت اشاره شده است در نتیجه اصل حسن نیت مورد پذیرش حقوق ایران قرار گرفته منتها مراتب گستره و دامنه شمول آن مشخص نگردیده و این موضوع محل بحث و اختلاف است.

دسته اخیر از حقوقدانان برای تکمیل استدلال خود به مواد قانونی متعددی در این خصوص استناد می‌نمایند. از میان این مستندات:

اصل چهلیم قانون اساسی

مواد ۱۱ و ۱۲ قانون بیمه

مواد ۲۶۳ و ۱۳۲ قانون مدنی

بند سوم ماده چهار قانون مسئولیت مدنی

و ماده ۱۳۲ و تبصره ماده ۱۰۹ قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی

به طور ضمنی و مفهومی به اصل حسن نیت اشاره نموده‌اند و از مدلول آنها می‌توان این موضوع را دریافت و مواد ۳ و ۳۵ قانون تجارت الکترونیک و ماده ۸ قانون مسئولیت مدنی صراحتاً و منطوقاً به اصل حسن نیت اشاره نموده‌اند.

پیش تر گفته شد حقوقدانانی که به وجود اصل حسن نیت در قوانین و مقررات مختلف توجه دارند و بر این اساس اصل حسن نیت را مورد پذیرش حقوق ایران می‌دانند در خصوص گستره آن دچار

حسن نیت اختلاف نظر وجود دارد و این چالش بزرگی است که علاوه بر مفهوم حسن نیت مفاهیمی چون عدالت و... را در بر می‌گیرد.

مبانی حقوقی حسن نیت

پیش تر در تعریف حسن نیت اشاره شد که حسن نیت می‌تواند به معنی امر متعارف باشد و همین متعارف بودن مبنای برقراری اصل حسن نیت در حقوق می‌باشد بدین معنی که بر اساس نظریه حقوق ظاهری، حقوق باید از فردی که دچار اشتباهات نوعی می‌شود - به صورتی که هر انسان متعارفی در شرایط عادی امکان اجتناب از آنها را نداشته باشد - حمایت کند. در واقع شخصی که مرتکب اشتباهات نوعی نه شخصی می‌شود عمل نامتعارفی از او سرزنزده است و اعمال متعارف نیز مستحق پشتیبانی و حمایت می‌باشند.

جایگاه حسن نیت در قوانین موضوعه ایران

در این خصوص حقوقدانان ایرانی مسیری واحدی را نپیموده‌اند و به گروه‌های مختلفی تقسیم شده‌اند و نظریات مختلفی را در خصوص حسن نیت در قوانین ایران ارائه نموده‌اند:

۱) عده‌ای بر این امر باور دارند که حسن نیت یا سوءنیت هیچ تاثیری بر اعمال و وقایع حقوقی نخواهد داشت، چراکه اگر غیر از این بود و قانون‌گذار بر آن بود که اصل حسن نیت منشا اثر تلقی شود در قوانین مربوطه من جمله قانون مدنی در کنار اصل صحت، اصل لزوم و اصل نسبی بودن قرارداد بدان صراحتاً اشاره می‌نمود.



حسن نیت استناد می‌نمایند، به عبارت دیگر خیار تدلیس در اثر تخلف از یک تعهد ضمنی (رعایت حسن نیت) که قرارداد بر مبنای آن انعقاد می‌یابد ایجاد می‌شود.

(۲) حسن نیت در مرحله انعقاد قرارداد: رعایت حسن نیت در مرحله انعقاد قرارداد منصرف از این معنی است که چنانچه در اثنای انعقاد عقد شروطی در ضمن عقد درج شود که خلاف عرف و بیانگر قدرت نامساوی طرفین در چانه‌زنی باشد و چنین شروطی از جانب طرف قدرتمند قرارداد بر طرف ضعیف آن تحمیل شده باشد، این شروط قابل ابطال هستند. ابطال این شروط ضمانت اجرای عدم رعایت حسن نیت از جانب طرف قدرتمند قرارداد است که با درج شروط ناعادلانه به قصد تنبیه طرف دیگر عقد، مرتکب رفتار خلاف حسن نیت شده‌است.

(۳) حسن نیت در مرحله اجرای قرارداد: در مرحله اجرای قرارداد رفتار متعارف

اختلاف نظرهایی شده‌اند.

در این زمینه عده‌ای معتقد هستند اصل حسن نیت غیر قابل استناد است. در مقابل دسته‌ای دیگر از آنجایی که حسن نیت در قوانین به رسمیت شناخته شده بر این باور هستند که حسن نیت نیز همانند سایر قواعد حقوقی می‌تواند مورد استناد قرار بگیرد. علاوه بر این دو دیدگاه افراطی و تفریطی در خصوص گستره و دامنه شمول حسن نیت، دیدگاه سوم که نظریه‌ای میانه و معتدل است نیز وجود دارد که پیروان آن بر این باور هستند اصل حسن نیت قابل استناد است تا جایی که با فقه در تعارض نباشد. به عبارت دیگر فقه محدود کننده قلمرو حسن نیت است. مطابق این نظریه به طور مثال در غصب که از نظر فقهی حسن نیت یا سوءنیت هیچ تاثیری بر آن ندارد نمی‌توان به حسن نیت استناد کرد.

حسن نیت در قراردادها:

حسن نیت باید در تمام مراحل قرارداد اعم از پیش قرارداد، انعقاد قرارداد، اجرای قرارداد و تفسیر قرارداد رعایت شود که در ادامه به بررسی اصل حسن نیت در هر یک از این مراحل خواهیم پرداخت:

(۱) حسن نیت در مرحله پیش قرارداد: علیرغم اینکه تقسیم قرارداد به مراحل چهارگانه و لزوم وجود حسن نیت در هر یک از این مراحل از حقوق خارجی اقتباس شده، اما در قوانین موضوعه و حتی فقه می‌توان تا حدودی آن را مشاهده کرد. به طور مثال تدلیس که هم در کتب فقهی هم قانون مدنی به عنوان یکی از علل فسخ قرارداد ها به شمار می‌آید، یکی از مصادیق آشکار وجود سوءنیت در مرحله پیش قراردادی می‌باشد و فقها هنگام بحث در خصوص مبنای خیار تدلیس به عدم وجود

پس گیرد، بلکه صرفاً مستحق دریافت قیمت آن مال می‌باشد.

در حقوق ایران برخلاف فرانسه، تفاوتی میان غاصب با حسن نیت و بدون حسن نیت گذارده نمی‌شود و با غاصب صرف نظر از اینکه حسن نیت دارد یا سوءنیت به یک شیوه برخورد می‌شود. حال اگر بخواهیم در مبحث غصب به حسن نیت توجه کنیم از یکسو باید این امر احراز شود که آیا غاصب حسن نیت داشته یا خیر؟ و از سوی دیگر نباید از این موضوع که آیا مالک اصلی حسن نیت دارد نیز غافل شویم؛ چرا که در این صورت اگر مالک فاقد حسن نیت باشد (به طور مثال شخصی که می‌داند مال او غاصبانه از تصرف او خارج شده و برای سالیان متمادی از انجام هرگونه اقدام قانونی برای بازپس‌گیری مال به قصد اضرار به غاصب خودداری می‌کند) مستحق حمایت نخواهد بود و در این صورت قاعده تلف حکمی اعمال خواهد شد.

ضمانت اجرای عدم رعایت حسن نیت

به عنوان سخن پایانی برای جلوگیری از اطاله کلام به این پرسش خواهیم پرداخت که چنانچه اصل حسن نیت که به آن پرداخته شد، رعایت نشود چه نتیجه‌ای را به همراه خواهد داشت؟ سرنوشت قراردادی که در آن اصل حسن نیت رعایت نشده حسب مورد بطلان و یا ابطال خواهد بود و در صورت عدم تمایل زیان دیده به ابطال قرارداد، ارض و یا مطالبه خسارت از دیگر ضمانت‌اجراه‌های عدم رعایت این اصل می‌باشد و چنانچه آرا قضایی بدون در نظر گرفتن حسن نیت صادر شوند ضمانت اجرای این تخطی نقض رای در مرجع تجدید نظر می‌باشد.

طرفین به منزله رعایت حسن نیت می‌باشد. در اینجا لازم به ذکر است که در فقه اسلامی به وجود حسن نیت در مرحله انعقاد عقد کمتر اشاره شده و اکثر فقها وجود حسن نیت در مرحله اجرا عقد را مدنظر قرار می‌دهند. چرا که فقها هنگام بحث در خصوص حسن نیت یکی از مثال‌های بارزی که از آن یاد می‌کنند عقد وکالت است و وضعیت‌هایی که وجود حسن نیت را در عقد وکالت لازم می‌دانند بیشتر مربوط به مرحله اجرای عقد است تا انعقاد عقد.

۴) حسن نیت در مرحله تفسیر قرارداد: چنانچه

در اجرای مفاد قراردادی اختلاف حاصل شود و طرفین برای حل آن به مراجع قضایی رجوع نمایند، قاضی موظف است با بررسی و ارزیابی رفتارهای طرفین، رفتارهای متعارف و استاندارد (با حسن نیت) در آن قرارداد خاص شناسایی کند و پس از احراز حسن نیت یا سوءنیت طرفین قرارداد بر این مبنا به صدور رای مبادرت ورزد. چنانچه قضات در صدور رای دچا ابهام، تردید یا خلاء قانونی شوند اصل حسن نیت می‌تواند راهگشای آنان باشد.

حسن نیت در الزامات خارج از قرارداد (وقایع حقوقی):

راجع به وقایع حقوقی یکی از مهم‌ترین مواردی که باید تأثیر یا عدم تأثیر حسن نیت در آن را بررسی کرد مبحث غصب است.

در حقوق فرانسه میان غاصب با حسن نیت و سوءنیت قائل به تفکیک می‌شوند و چنانچه مالی در ید غاصب با حسن نیت باشد آن مال در حکم مال تلف شده تلقی می‌شود و مالک اصلی نمی‌تواند مال را از غاصب با حسن نیت (در حکم غاصب) باز



حقوق کار و کنوانسیون اروپایی حقوق بشر؛ جستاری در باب حق اعتصاب کارگران

The Right to Strike

Authors: Elena Sychenko and Adalberto Perulli

گردآوری و ترجمه:

امیر محمد بابوا عظمی

کارشناسی حقوق دانشگاه کیلان



No better words to start a chapter on the right to strike could be used than those of Ewing and Hendy: 'in the absence of the right to strike, the right to collective bargain is no more than a right to collective begging'

As was already indicated, the ECHR has been viewed as a tool for upholding principally civil and political rights. Even though the Council of Europe's official position is based on the idea that human rights are interdependent, indivisible, and interrelated, Tonia Novitz noted a 'disparity between this rhetorical claim and the actual reality' with regard to the protection of socioeconomic rights, particularly the right to strike.

GENERAL APPROACH TO THE RIGHT TO STRIKE

The Court in a number of cases during the 1970s adopted a rather restrictive interpretation, by merely emphasizing that Article 11 imposes a duty on contracting states to provide

mechanisms that allow trade unions to represent their members; it did not make any particular reference to the methods by which this was to be done. As a result, the Court rejected the arguments made by trade unions to protect their interests in relation to the rights to group bargaining, consultation, and strike.

One of the cases that opened the new approach of the European Court of Human Rights to recognize the right to strike as being protected under Article 11, was not about strike per se. In 1991, in the case *Ezelen v. France*, the Court found itself evaluating a disciplinary penalty imposed on the applicant, a member of a Trade Union, for taking part in a public demonstration. The penalty was found to be in violation of Article 11 of the Convention: although the penalty had mainly moral force, the Court considered that 'the freedom to take part in a peaceful assembly - in this instance a demonstration that had not been prohibited - is of such importance that it cannot be restricted in any way,

even for an avocat, so long as the person concerned does not himself commit any reprehensible act on such an occasion.

This first rock in the pond brought then the Court to the Wilson case of 2002, where the Court noted in particular that '[t]he essence of a voluntary system of collective bargaining is that it must be possible for a trade union which is not recognised by an employer to take steps including, if necessary, organising industrial action, with a view to persuading the employer to enter into collective bargaining with it on those issues which the union believes are important for its members interests.

Since then, the right to strike has come to represent one of the most important means by which the State may secure a trade union's freedom to protect its members' occupational interests, but this right is not absolute and may very well be subject to regulation under national law. Therefore, restrictions imposed by a contracting State on the exercise of the right to strike do not in themselves give rise to an issue under Article 11 of the Convention

While on one hand, some cases involve relatively extreme restrictions, such as the government circular banning strike action, on the other, others have involved less extreme sanctions capable of dissuading workers from taking part in strike action.

Although the right to take strike action has not yet been considered an essential element of trade union freedom, strike action is clearly protected by Article 11 and the Court has referred to a strike as the most powerful instrument available to a trade union to protect the occupational interests of its members, even going so far as including secondary action, a

strike action against a different employer aimed at exerting indirect pressure on the employer involved in the industrial dispute.

It did so by reference to ILO and ESC norms, resisting the Government's objection to the existence of a right to strike under Convention 87. However, the ECtHR held that the complete ban on secondary action in the UK was compatible with the Convention: such a ban was within the (wide) margin of appreciation of the state and did not strike at the very core of trade union freedom because secondary action was 'accessory' industrial action. It is unclear then to what extent Article 11 does protect a right to strike, for practical purposes, if a complete ban on secondary action does not strike at the substance of the right.

That said, RMT gives rise to uncertainty over how far the Court is willing to extend protection. Only one thing is crystal clear: strike action is, in principle, protected by Article 11 only in so far as it is called by trade-union organizations and considered as being effectively - and not merely presumed to be - part of the trade-union activity.

So, since the prohibition of a strike must be regarded as a restriction on the trade union's power to protect the interests of its members and thus discloses a restriction on the freedom of association, while restrictions may be imposed on the right to strike of workers providing essential services to the population, a complete ban requires solid reasons from the State to justify its necessity and the impact of any restriction on unions' ability to take strike action must not place their members at any real or immediate risk of detriment or of being left defenceless against future attempts to downgrade pay or other work conditions.

ترجمه فارسی:

در طول دو جنگ جهانی، مردم اروپا شاهد بیشترین ویرانی‌ها و شدیدترین تعرض‌ها نسبت به کرامت انسانی بودند. در دوره‌ی پسا جنگ و پس از چندپارگی اروپا در اثر سیاست‌های تمامیت‌خواهانه و غیرانسانی حاکمانی نظیر هیتلر و موسولینی، اروپا در صدد اتحاد و یکپارچگی بود و از این رو، کشورهای عمده‌ی اروپای غربی، سازمانی بین‌المللی و قاره‌ای را با نام شورای اروپا به جهت ارتقای همکاری‌های بین‌المللی و حفظ و تقویت حقوق بشر در سال ۱۹۴۹ تاسیس نمودند. از مهمترین اسنادی که توسط این شورا تصویب شد و سرآغاز فصل جدیدی از حقوق بشر و حقوق بین الملل گشت، کنوانسیون اروپایی حقوق بشر مصوب ۱۹۵۰ بود. این کنوانسیون، اعضای شورای اروپا را بطور مستقیم متعهد می‌سازد تا حقوقی را که در این کنوانسیون برای افراد بشر، به صرف انسان بودن و قطع نظر از تمامی مؤلفه‌های عارضی نظیر ملیت، نژاد، زبان، قومیت و ... وضع شده‌است رعایت کرده و در تمامی شئون حاکمیتی خویش اجرا نمایند. مفاد کنوانسیون، با توجه به پیش‌بینی نهاد دادگاه اروپایی حقوق بشر (ECtHR) در ماده‌ی ۱۹ آن و بر خلاف اعلامیه‌ی جهانی حقوق بشر، متضمن قواعد حقوقی است؛ بدین معنا که دولت‌های متعاقد، تکلیف به رعایت این کنوانسیون داشته و هرگونه تخلف از مفاد یا تعرض به حقوق بنیادین یاد شده در کنوانسیون، می‌تواند منجر به طرح دعوا از جانب هر شخصی، اعم از حقیقی و حقوقی علیه دولت متخلف، رسیدگی قضایی توسط مرجع اخیر الذکر و نیز در صورت صدور حکم به محکومیت دولت‌ها، منتج به الزام به رفع تخلف و یا جبران خسارت گردد.

متن پیش رو، در پی یافتن پیوندهایی میان مفاد این کنوانسیون و حقوق کار است. کارگران بعنوان افرادی که عمده‌ی تنها مجرای کسب درآمد و گذران زندگی شان، ارائه‌ی توانمندی جسمی خویش در برابر دستمزد است و بدلیل نیازمندی به کار، در موارد عدیده‌ای در معرض استضعاف و تن دادن به شرایطی قرار می‌گیرند که کرامت انسانی، سلامتی و رفاه آنان مورد خدشه واقع می‌گردد؛ فلذا بسیار مهم است که بستری فراهم باشد تا نه تنها حقوقی برای کارگران در نظر گرفته شود، بلکه این حقوق از چنان اهمیتی برخوردار گردند که «بنیادین» دانسته شوند و نهادهایی بصورت سازمان یافته و پیشروانه، در پی تضمین و حمایت از آنها باشد. برخی مواد کنوانسیون اروپایی حقوق بشر نظیر مواد ۴، ۵، ۸، ۹، ۱۱ و ۱۴ می‌توانند در جهت ارتقای استانداردهای حقوق کار و بهبود وضعیت شغلی، معیشتی، روانی، خانوادگی و ... کارگران در کشورهای عضو کنوانسیون کاربرد داشته و اعمال شوند. آنچه در این جستار بدان پرداخته خواهد شد، ناظر بر ماده ۱۱ کنوانسیون و پیوند آن با اعتصاب کارگران - به مثابه‌ی مهمترین ابزار اتحادیه‌های کارگری - خواهد بود.

ماده ۱۱ کنوانسیون، ناظر بر حق آزادی گردهمایی و تشکیل انجمن است و آن را بدین شکل و بعنوان حقی بنیادین، غیرقابل سلب و خدشه ناپذیر صورت‌بندی کرده‌است:

بند ۱: «هر کسی حق دارد آزادانه در اجتماعات مسالمت آمیز شرکت کرده و به تشکیل یا عضویت در انجمن‌ها، از جمله تشکیل یا عضویت در اتحادیه‌های کارگری جهت حفاظت از منافع خود مبادرت ورزد.»

بند ۲: «هیچ محدودیتی نباید بر اجرای

کنوانسیون - بر اندیشه‌ای که حقوق بشر را، مجموعه‌ای از حق‌های وابسته به یکدیگر، غیرقابل تقسیم و در هم تنیده می‌داند، تونیا نویتز^۵ با تاکید بر صیانت از حقوق اجتماعی - اقتصادی، بویژه حق بر اعتصاب، ناهمخوانی و فاصله‌ی زیاد میان این تعریف شعار گونه و واقعیات خارجی را مورد توجه قرار داده است.

رویکرد کلی در قبال حق بر اعتصاب

دادگاه اروپایی حقوق بشر، در شماری از پرونده‌ها در طول دهه ۷۰ میلادی، تفسیری نسبتاً سخت‌گیرانه و محدودکننده را در قبال حق بر اعتصاب کردن اتخاذ کرد و صرفاً بر این نکته تاکید نمود که ماده ۱۱ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر، وظیفه ای را بر دوش دولت‌های عضو کنوانسیون قرار داده‌است تا سازوکاری را فراهم آورند که به اتحادیه‌های کارگری این امکان را می‌دهد تا از اعضای خویش نمایندگی نمایند. این ماده، هیچگونه اشاره‌ی مستقیمی به شیوه‌هایی که بایستی از آن طریق، این وظیفه انجام شود نمی‌کند. بر همین اساس، دادگاه اروپایی حقوق بشر، استدلال‌هایی را که اتحادیه‌های کارگری، در راستای صیانت از منافع خود و در پیوند با حق مذاکرات دسته‌جمعی، تشکیل شورا و اعتصاب کردن بیان نموده بودند رد کرد.

جالب است که سرچشمه‌ی رویکرد نوین دادگاه اروپایی حقوق بشر نسبت به شناسایی حق بر اعتصاب کردن -گونه‌ای که با ماده ۱۱ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر مطابقت داشته باشد - ناشی از یکی از پرونده‌هایی است که فی‌نفسه ناظر بر حق اعتصاب کردن نیست. در سال ۱۹۹۱، پرونده‌ی Ezelin علیه دولت فرانسه،

این حقوق تحمیل گردد مگر آنکه این محدودیت، توسط قانون مقرر شده باشد و در جامعه‌ی دموکراتیک، جهت حفظ امنیت ملی یا ایمنی عمومی، پیشگیری از بی‌نظمی یا وقوع جرم، حفاظت از سلامت یا اخلاق و یا در راستای صیانت از حقوق و آزادی‌های دیگر ضروری باشد.

آنچه که برای مقاصد فعلی پژوهش حائز اهمیت است، ارتباط میان این حق، بعنوان حقی بنیادین و اعتصاب اتحادیه‌های کارگری، بعنوان کنشی اعتراضی است. فی‌الواقع قصد بر این است که دریابیم، آیا کنوانسیون اروپایی حقوق بشر، با توجه به جایگاه قاعده‌ساز بودن خویش، می‌تواند مبنایی هنجارین را برای بر ساخت حق اعتصاب کارگران، آن هم بصورت حقی اساسی ارائه دهد؟

متن پیش رو، ترجمه‌ی فصل The Right to Strike از کتاب Employment Law and the European Convention نوشته‌ی الناسایچنکو^۱ و آدالبرتو پرولی^۲ است که با بررسی سیر آراء و تفاسیر دادگاه اروپایی حقوق بشر، در پی تدقیق و پاسخ‌دهی به پرسش اخیر است.

حق اعتصاب کردن

برای شروع جستاری در رابطه با حق اعتصاب کارگران، این سخن از اوینگ^۳ و هندی^۴ بهترین سرآغاز است: «در نبود حق اعتصاب کردن، حق بر مذاکرات دسته‌جمعی کارگران با کارفرما، چیزی بیش از حق بر التماس کردن دسته‌جمعی نیست.»

آنچه حائز اهمیت است این است که کنوانسیون اروپایی حقوق بشر، بعنوان ابزاری در جهت پاسداشت اصولی حقوق مدنی و سیاسی در نظر گرفته شده است. با این حال، علیرغم ابتدای موضع رسمی شورای اروپا - بعنوان تصویب‌کننده‌ی این

دادگاه، خود را در حال رسیدگی به یک تنبیه انضباطی اعمال شده بر خواهان - که عضو یک اتحادیه کارگری بود - بدلیل حضور در یک تظاهرات عمومی (تظاهراتی که شرکت در آن ممنوع نشده بود) یافت. دادگاه پس از رسیدگی، تنبیه را بعنوان ناقض مادهی ۱۱ کنوانسیون تشخیص داد و عنوان کرد: اگرچه تنبیه اعمال شده، عمدتاً با فشار

روانی و اخلاقی همراه بوده است، لیکن دادگاه عقیده دارد که حق آزادی مشارکت در اجتماعات مسالمت آمیز از چنان اهمیت والایی برخوردار است که به هیچ طریقی، حتی بصورت جزئی و تا آنجا که شخص مشارکت کننده، مباشرتاً مرتکب اقدامات قابل مجازات در آن موقعیت نشده باشد، قابل محدودسازی نیست.

این سنگ بنای نخستین، به پروندهی Wilson در سال ۲۰۰۲ منجر شد؛ در جایی که دادگاه بطور ویژه اشاره کرد: «مقتضای نظام اراده محور مذاکرات دسته جمعی

جمعی این است که بایستی برای یک اتحادیه کارگری که مطالباتش توسط کارفرما به رسمیت شناخته نشده، ممکن باشد تا در صورت لزوم، اقداماتی از جمله برگزاری اعتصاب را به جهت متقاعد کردن کارفرما نسبت به ورود به مذاکرات دسته جمعی بر روی مسائلی که اتحادیه معتقد است که این مسائل برای منافع اعضای خود حائز اهمیت است انجام دهد.»

از این تاریخ، حق اعتصاب کردن بعنوان یکی از مهمترین ابزارهایی که بوسیلهی آن، دولت می تواند آزادی یک اتحادیه کارگری را در جهت صیانت از منافع شغلی اعضایش تضمین کند شناخته شد. اما این حق مطلق نیست و در موارد عدیده ای می تواند موضوع قانونگذاری های ملی و داخلی گردد. از این رو، محدودیت های وضع شده از

جانب دول عضو کنوانسیون بر روی اعمال حق اعتصاب، فی نفسه منجر به تخلف از مفاد ماده ۱۱ کنوانسیون نمی شود.

به هر روی، رویکرد کلی در قبال اعتصاب در همه جا یکسان نیست. در حالیکه از یک سو، برخی موارد مشمول محدودیت های نسبتاً شدید، نظیر مقررات ناظر بر ممنوعیت موقتی اعتصاب کردن می باشند؛ در سوی دیگر، سایر موارد مشمول محدودیت هایی نسبتاً خفیف هستند که کارویژهی آنها، نه اعمال ممنوعیت، بلکه منصرف کردن کارگران از حضور در اعتصابات می

باشد. اگرچه حق بر اعتصاب در قوانین داخلی کشورها هنوز بعنوان عنصری ضروری و حیاتی برای آزادی اتحادیه های کارگری شناخته نشده است، اما این حق صریحاً بوسیلهی ماده ۱۱ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر مورد حمایت قرار گرفته و دادگاه اروپایی حقوق بشر، حق اعتصاب را بعنوان قدرتمندترین ابزار موجود در دستان یک اتحادیه کارگری، در راستای صیانت از منافع

”
حق اعتصاب کردن
بهنوان یکی از مهمترین
ابزارهایی که بوسیلهی
آن، دولت می تواند آزادی
یک اتحادیه کارگری را در
جهت صیانت از منافع
شغلی اعضایش تضمین
کند.

“



محدوده‌ی اقتدار دولت است و به هسته‌ی اصلی آزادی اتحادیه‌های کارگری آسیب نمی‌زند، چراکه اقدامات ثانویه نسبت به اصل اعتصاب، موضوعی «فرعی» محسوب می‌گردد. اما نکته اینجاست که اگر بپذیریم ممنوعیت کامل اقدام ثانویه، خللی را به اصل حق اعتصاب وارد نمی‌آورد، آنگاه برای مقاصد عملی و کاربردی، دایره‌ی شمول ماده‌ی ۱۱ کنوانسیون، جهت حمایت و صیانت از حق اعتصاب در هاله‌ای از ابهام قرار می‌گیرد.

شایان ذکر است هرچند که پرونده‌ی RMT،^۹ منجر به عدم شفافیت میزان تمایل دادگاه اروپایی حقوق بشر نسبت به گسترش حمایت خود در قبال اعتصاب و اقدام ثانویه گشته است، اما با این حال، می‌توان گفت تنها چیزی که در اینجا کاملاً شفاف است این است که اعتصاب کردن، صرفاً در جایی

شغلی اعضایش یاد کرده است؛ تا آنجا که شامل اقدام ثانویه (اعتصاب علیه کارفرمایی متفاوت به هدف اعمال فشار غیرمستقیم بر کارفرمای موضوع اختلاف اصلی کارگران) نیز می‌شود.

دادگاه اروپایی حقوق بشر، حق اعمال اقدامات ثانویه را به استناد هنجارهای سازمان بین‌المللی کار و نیز هنجارهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی شناسایی نمود و در مقابل اعتراضات و ابراز تشکیک دولت‌ها نسبت به وجود حق اعتصاب تحت کنوانسیون شماره ۸۷ سازمان بین‌المللی کار^۸ ایستادگی کرد. با این حال دادگاه اروپایی حقوق بشر، در خصوص مقررات ناظر بر ممنوعیت کلی اقدام ثانویه در بریتانیا اعتقاد داشت که این ممنوعیت، در تعارض با مفاد کنوانسیون نبوده است. استدلال دادگاه نیز بدین صورت بود که چنین ممنوعیتی در

با حقوق کار در بریتانیا و جهان نقش داشته است.

۴. Lord John Hendy، وکیل و حقوقدان برجسته بریتانیایی با سابقه‌ای درخشان در دعاوی حقوق کار می‌باشد. وی در بسیاری از پرونده‌های مهم و تاثیرگذار حوزه‌ی حقوق کار حضور داشته است. تخصص و توانمندی وی، تاثیر بسزایی را در شکل‌دهی حقوق کار و سیاست‌های تقنینی این حوزه در بریتانیا گزارده است.

۵. Tonia Novitz، حقوقدان و استاد دانشگاه اهل بریتانیا است که به طور اصلی در زمینه حقوق کار و حقوق بشر فعالیت می‌کند. در حال حاضر به عنوان استاد حقوق کار و حقوق بشر در دانشگاه بریستول فعالیت می‌کند. تحقیقات و نوشته‌های وی در مورد تأثیرات حقوق بشر بر روابط کاری، حقوق کار و مسائل مربوط به حقوق بشر است.

۶. پرونده‌ی *Ezelen v France*، یک نمونه مهم در تأیید حقوق اتحادیه‌های کارگری، تحت کنوانسیون اروپایی حقوق بشر بود. رای صادره در این پرونده، بر این اصل اساسی تأکید داشت که اعضای اتحادیه، نبایستی به دلیل استفاده از حق بنیادین آزادی شرکت در انجمن‌ها، به ویژه در زمینه فعالیت‌های اتحادیه‌ای متحمل عواقب منفی نظیر اخراج شوند.

رای دادگاه اروپایی حقوق بشر در پرونده‌ی Wilson در سال ۲۰۰۲، تصمیم مهمی بود که تأثیرات قابل توجهی بر قانون کار و روش‌های استخدام در انگلستان و سراسر اروپا داشت. این تصمیم نشان داد اهمیت تضمین برابری و عدم تبعیض در محل کار، به ویژه درباره حقوق کارگران پاره‌وقت، به مثابه‌ی حقوق بازنشستگی است. این رای بعنوان یک انگیزه برای تغییرات قانونی و سیاستی در جهت رفع نابرابری‌ها در برخورد با کارگران تمام‌وقت و پاره‌وقت

که توسط اتحادیه‌های کارگری سازماندهی شده باشد و فی الواقع، بعنوان بخشی موثر از فعالیت سندیکایی دانسته شود - نه اینکه فقط تصور موثر بودن آن برود - اصولاً توسط ماده ۱۱ کنواسیون تحت حمایت قرار می‌گیرد.

بنابراین، از آنجایی که ممنوعیت اعتصاب کردن، بایستی بعنوان محدودکننده‌ی دایره‌ی اختیارات اتحادیه‌های کارگری در قبال صیانت از منافع اعضایشان در نظر گرفته شود، فلذا مصداقی از محدودیت بر آزادی انجمن‌هاست. با این حال همواره این امکان وجود دارد که ممنوعیت‌ها و محدودیت‌هایی بر حق اعتصاب کارگرانی که خدمات ضروری مردم را فراهم می‌آورند اعمال شود. مع هذا، اعمال ممنوعیت کامل بر این دسته از کارگران نیز، نیازمند توجیهاتی قانع‌کننده و قوی از جانب دولت برای تبیین ضرورت آن است؛ مضافاً تأثیر هر محدودیتی که بر حق اعتصاب اتحادیه‌های کارگری اعمال می‌شود، به هیچ وجه نباید اعضای آن اتحادیه‌ها را در معرض خطر واقعی یا فوری زیان دیدن یا بی‌دفاع ماندن در برابر تلاش‌های که ممکن است در آینده، در جهت کاهش دستمزد یا دیگر شرایط کاری انجام شود قرار دهد.

منابع:

۱. Elena Sychenko، دانشیار گروه حقوق کار، دانشکده‌ی حقوق، دانشگاه دولتی سنت پترزبورگ، روسیه
۲. Adalberto Perulli، استاد تمام گروه حقوق کار، دانشکده حقوق، دانشگاه ونیز، ایتالیا
۳. Keith Ewing، استاد برجسته‌ی حقوق کار اهل بریتانیا و دارای کرسی تدریس در مراکز علمی معتبری همچون کالج لندن و دانشگاه کمبریج است. وی بطور موثری در اصلاحات قوانین مرتبط

در انگلستان و سایر کشورهای اروپایی عمل کرد.

۸. کنوانسیون شماره ۸۷ اتحادیه اروپا مربوط به آزادی انجمن‌ها و صیانت از حق تشکیل انجمن است. این کنوانسیون در سال ۱۹۴۸ توسط سازمان بین‌المللی کار (ILO) تصویب شد و یکی از هشت کنوانسیون اساسی ILO است. این کنوانسیون بر حق کارگران و کارفرمایان برای تشکیل و پیوستن به انجمن‌ها، به صلاحدید خود و بدون هیچ دخالتی از سوی دولت یا کارفرمایان تأکید دارد. این کنوانسیون، اشاره‌ی صریحی به حق اعتصاب ندارد.

۹. پرونده RMT v United Kingdom شامل شکایت اتحادیه RMT علیه دولت انگلستان در مورد محدودیت‌های حق تعطیلی برای کارگران حمل و نقل بود. دادگاه اروپایی حقوق بشر به نفع اتحادیه رأی داد و مشخص کرد که محدودیت‌ها بی‌توازن بوده و با حقوق کارگران طبق ماده ۱۱ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر تضاد دارد. این پرونده تأثیر قابل توجهی بر حقوق کارگران داشت و به اهمیت حفظ حقوق کارگران به تشکیل انجمن و تجمع، به ویژه در خدمات ضروری تأکید کرد و دولت‌ها را مسئول صیانت از حقوق کارگران مطابق با استانداردهای حقوق بشر قرار داد.





قدرت بی قدرتان

واتسلاف هاول،

مردی که

از آینده

سخن

می گوید

امیر محمد معزی شال

کارشناسی حقوق دانشگاه کیلان



حساب می آیند. انتخابات برگزار می کنند، مجلس ملی تشکیل می دهند و حتی یک قانون اساسی دارند که بنا به تجربه‌ی همسایگانشان، فصلی را به حقوق ملت اختصاص داده‌اند و ادعا می کنند دولت محدود است به اراده‌ی ملت! اما در حقیقت، نتیجه‌ی انتخاباتشان از قبل مشخص است و مجلس ملی توسط ایدئولوژی غالب مسموم و قانون اساسی، متنی است که می تواند به تناسب نیاز حکومت، تفاسیر متفاوتی داشته باشد (هر چند که خیلی وقت ها اصلا به این قانون رجوع نمی شود). این نوع حکومت ها را چه باید نامید؟ اصلا این حکومت ها چگونه شکل می گیرند و چگونه به بقای خود ادامه می دهند؟

هاول در این کتاب، درباره‌ی مفهومی جدید به نام پسا-توتالیترسم صحبت می کند.

چگونه باید با حکومت های خودکامه ای که جامه ی عدالت و ارزش های انسانی به تن کرده اند مقابله کرد؟ اصلا چه می شود که دموکراسی و متن قانون، می شود ابزار دست ایدئولوژی های اقتدارگرا؟ چطور می توانیم با استبدادی که دیگر نامش استبداد نیست، مقابله کنیم؟

واتسلاف هاول، در کتاب قدرت بی قدرتان، وضعیت حکومت هایی را تشریح می کند که نمی توانیم آنها را با تعاریف قبلی خود از خودکامگی و استبداد، توتالیتر بنامیم.

دولت هایی که به وضوح در حال سرکوب اراده‌ی شهروندان و محدود کردن آزادی آنها هستند، اما روی کاغذ، دموکراسی های هم تراز با دیگر دولت های معاصر خود به



تلاش می‌کند باب جدیدی از چگونه زیستن در دایره‌ی حقیقت به مثابه‌ی تنها راهی که می‌توانیم با دولت‌های پساتوتالیت‌ر مقابل‌ه کنیم را بگشاید. از طرح این سوال که چرا سبزی فروش بر شیشه‌ی مغازه‌ای پلاکی تحت عنوان "کارگران جهان باید متحد شوند" چسبانده؟ تا بررسی پرونده‌ی محاکمه‌ی یک گروه موسیقی. مثال‌هایی که از دل زندگی شهروندان پراگ بیرون کشیده می‌شود تا نشان دهد، دولت‌های پساتوتالیت‌ر چگونه به بقای خود ادامه می‌دهند. قدرت بی قدرتان، داستان مردمی‌ست که حقوق اولیه و انسانی خود را، نه به واسطه‌ی انسان بودن، که فقط به واسطه

دولت‌هایی که همچنان مستبدانه آنچه به میل و اراده‌ی خود باشد را بر اراده‌ی جمعی ملت غالب کرده و آزادی آنها را سلب می‌کنند. منظور هاول، بیشتر کشور خود، چکاسلوواکی سابق است، بعد از بهار پراگ و هجوم نیروهای پیمان ورشو به رهبری شوروی به این کشور. فضای کتاب، فضای سال‌های جنگ سرد و آن استبداد حاکم بر کشورهای بلوک شرق است. فضایی که هاول آن را اتمسفری سراسر پر از دروغ و تزویر می‌داند و سعی می‌کند به هم وطنان خود نشان دهد که چگونه باید در دایره‌ی حقیقت زیست تا پوشالی بودن این نظام و سازوکارهای اداری حاکم را نشان داد. هر فصل، با طرح مثال‌های متعدد و گوناگون،

هاول نشان می‌دهد که این فضای خفقان حاکم، چگونه هر زشتی را زیبا و هر زیبایی را زشت نشان می‌دهد. بخش مفصلی از کتاب، به مفهوم دگراندیشی پرداخته است و در تلاش است توضیح دهد که دگراندیشی به عنوان مفهومی مستقل، چگونه در این نوع نظام‌ها معنایی منفی پیدا کرده و استفاده از این لفظ چگونه به ضرر آنهایی تمام خواهد شد که بر ضد این نظام فعالیت می‌کنند. آنچه بیشتر مقصود هاول است، پاسخ به این سوال است، که دگراندیشان دقیقاً به چه هدفی به فعالیت می‌پردازند؟ به راستی دگراندیش شخصی جدای از شهروندان است و می‌تواند خود را تافته‌ی جدا بافته بداند یا نه؟ در حقیقت، چرا به شخصی دگراندیش می‌گوییم؟ فلسفه‌ی و نیت دگراندیشی فرای آنچه خود دگراندیش

عضویت در آن سیستم و ایدئولوژی دریافت می‌کنند؛ به گونه‌ای که هاول معتقد است، در نظام‌های پسا توتالیتار، مردم، خود بخشی از نظام می‌شوند تا به زندگی و معیشت ادامه دهند - هرچند به سختی، هر چند ناامیدانه - چه باید کرد؟ آیا هیچ راه گریزی از این سیستم وجود دارد؟ اصلاً در جوامع این چنینی، مردم چطور دوام می‌آورند و انسانیت چطور تحت سیطره‌ی ایدئولوژی همچنان به حیات خود ادامه می‌دهد؟ آنچه مقصود هاول است، نشان دادن این گروگان‌گیری جمعی و تأکید بر این نکته است، که انسان به صرف انسان بودن، شایسته حقوق فردی و اجتماعی خود است، و نه به واسطه‌ی جزوی از نظام حاکم بودن.

کتاب، بیش از همه در تلاش است مفهومی که گفته شد را با مثال و طرح تصویری از پراگ قرن بیستم کامل کند و با بررسی وقایعی که در طول جنگ سرد در کشورهای مختلف بلوک شرق اتفاق افتاد آن را تبیین نماید. در این بین، هنگام بررسی جنبش‌های

آزادی‌خواه، از مفاهیم دیگری که به نوبه‌ی خود، در این نوع حکومت شکل گرفته‌اند صحبت کرده تا فرای پسا توتالیتار در مورد دیگر مفاهیمی که این مفهوم با خود به همراه آورده است نکاتی را به مخاطب انتقال دهد، که حاصل یک تجربه‌ی زیسته در نظام‌های این چنینی است. برای مثال، هاول از اپوزیسیون و بار معنایی جدیدی که این واژه در دولت‌های پسا توتالیتار پیدا کرده است سخن می‌گوید.

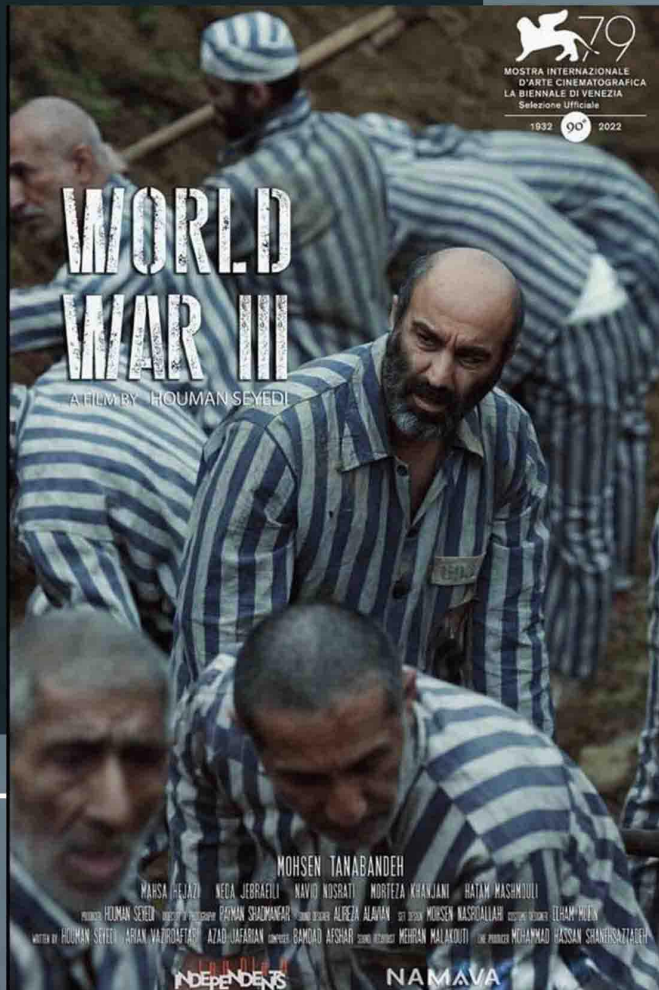


ممکن است علنا اعلام کند، چه خواهد بود؟

قدرت بی‌قدرتان، کتابی فی‌نفسه حقوقی و نوشته شده برای مخاطب حقوق‌خوان نیست؛ اما بدون شک، مطالعه‌ی آن برای هر دانشجوی حقوقی الزامی است! چرا که نویسنده، در تلاش است وضعیتی را تبیین کند که شر‌جامه‌ی حق پیوشد و عدالت و دادگستری، از رسالت خود خارج گشته و دستاویز ظلم و ستم و تجاوز به حقوق انسانی شهروندان قرار گیرد. آنچه در پساتوتالیت‌ر عامل استبداد است، نبود قانون نیست! بلکه بلعکس، وجود قانون است، اما قانونی که بویی از کرامتی انسانی و عدالت نبرده است و ابزاری است در دست ایدئولوژی غالب.

آنچه هاول از آن صحبت می‌کند، روایتی تاریخی از آنچه بر چک‌اسلواکی گذشت نیست؛ بلکه نکته‌ی کلام او، نهیب از یک احتمال است. احتمال آن که انسان در قفس سازوکارهایی که خود برای داشتن زندگی بهتر قرارداد کرده است، گیر

افتاده و آزادی او، بیش از آنچه برای نظم و عدالت کافی‌ست، محدود شود. هاول، ترس آن را دارد، که آنچه امروزه ما گسترش نفوذ دولت‌ها در روابط شخصی افراد می‌دانیم، از حد گذشته زمینه‌ساز استبداد شود. هر چقدر پیچیدگی‌های اداری و بروکراسی گسترش پیدا کند، احتمال نادیده گرفتن اراده‌ی عمومی بیشتر می‌شود، چرا این که اگر این سازوکارها انعطاف‌پذیری لازم را نداشته باشند، نمی‌توانند خود را با حال روز روح ملت سازگار کنند. وقتی یک ساختار در نظام‌های دیوان سالار کلاسیک طرح می‌شود، تغییر آن به تناسب نیاز روز با دشواری‌های بسیاری همراه خواهد بود، به گونه‌ای که گاهی این ذهنیت ایجاد می‌شود که بهتر است مردم خود را با این ساختارها منطبق کنند! و این همان چیزی‌ست که هاول از آن می‌ترسد. آفت بروکراسی! آنچه رهاورد قهری ایدئولوژی‌هاست و احتمالی برای هر دولت دموکراتیک.



شاید جنگ جهانی سومی در راه است...

ستایش بخشعلی پور

کارشناسی حقوق دانشگاه گیلان



در آینده ای نزدیک رخ می‌دهد؛ آینده‌ای که جان آدمی را بی ارزش می‌شمارد و جهان را آلوده از خون می‌کند، جنگی جهانی رخ می‌دهد که بین انسان‌ها و موجودات بیگانه به وقوع پیوسته است. ژانر فیلم بیشتر بر اکشن، علمی-تخیلی و ترسناک متکی است و آنچنان از تصاویر و افکت‌های ویژه بهره برده است که تماشاگران هیجان‌زده را مجذوب خویش

فیلم «جنگ جهانی سوم» به کارگردانی هومن سیدی، فیلمی است که داستان جنگی بزرگ بین انسان‌ها و یک نژاد فضایی را روایت می‌کند؛ نژاد فضایی را می‌توان استعاره ای از نژاد آینده آدمی در نظر گرفت و این موضوع را به تصویر می‌کشد، «انسان‌ها در معرض خطرات جدی هستند و باید برای بقا تلاش کند». می‌خواهد نشان دهد اتفاقاتی فاجعه بار

می نماید.

هدف، آگاه سازی افراد در پیرامون موضوع «بشر و خطرات تهدید کننده آن» است این فیلم نشان می دهد که آدمی برای حفظ منافع شخصی خویش حاضر است حتی دیگری از بین برود و این جلوه گر خودپرستی است.

حال الزامی برای رهایی از این موقعیت ایجاد می شود که انسان بایستی از هوش خود بهره گیرد و با استراتژی مخصوص برای زندگی مبارزه کند. فیلمنامه تماما با قلمی زیبا جلوه گر این نکات شده.

شخصیت اصلی داستان شکیب نام دارد که یک کارگر ساختمانی ساده است. او مردی آرام است و یقیناً نگاه شخصیت ساز کارگردان این بوده که درونگرایی این مرد را نشانه‌ای از دست دادن همسر و فرزندش پنداشته. او در طی چند سال گذشته، با یک زن لال و ناشنوا به اسم لادن ارتباط برقرار کرده. محل و ساخت و سازی که شکیب در آن مشغول به کار است معلوم می شود که صحنه ی فیلمی در مورد جنایات هیتلر در جنگ جهانی دوم است؛ طی روندی شکیب جایگزین بازیگر هیتلر می شود و خانه ی بزرگی به او داده می شود در این حین لادن درگیر مشکلی می شود و شکیب مجبور به مخفی کردن او در خانه می شود و چند روز آنجا زندگی می کند؛ روزی برای گرفتن یک پلان، خانه باید منفجر می شد در حالی که شکیب از این ماجرا خبر نداشت و این موضوع را به عوامل فیلم توضیح داد و آنها تصمیم گرفتند این موضوع را مخفی نگه دارند. شکیب آرام، حال به دنبال انتقام می رود انتقامی از جنس تنفر...



یوتوپیا

معرفی پادکست بی پلاس

سارا سحری

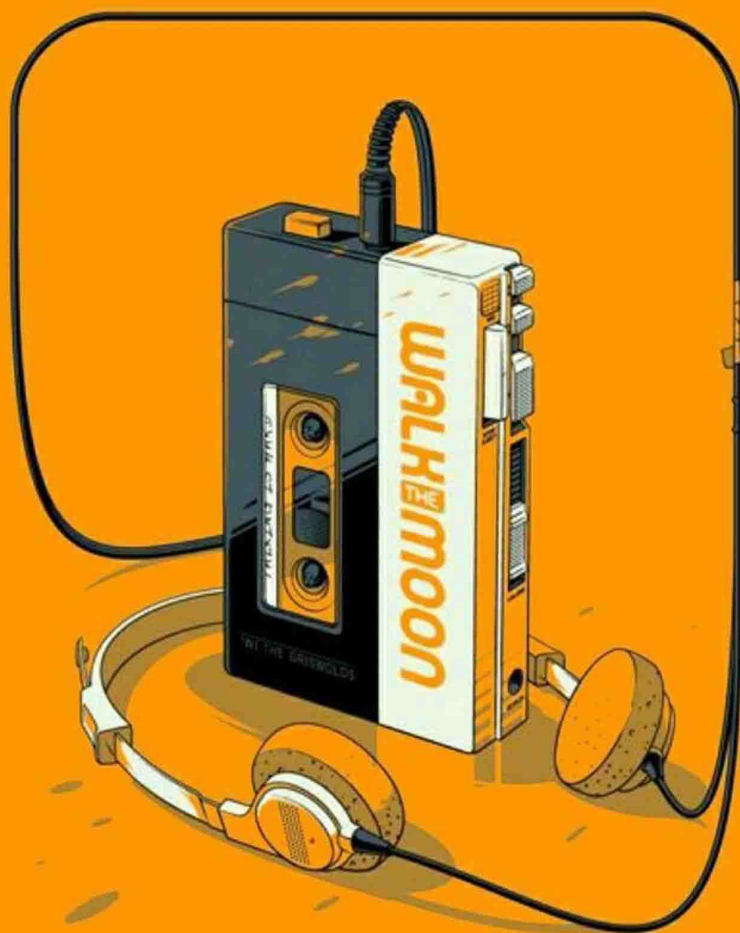
کارشناسی حقوق دانشگاه کیلان



میلیارد ها کتاب در سراسر جهان وجود دارد؛ و از آنجایی که آدمی عمر محدودی دارد قادر نیست تمامی این کتب را مطالعه نماید. شاید علی بندری هم به همین نتیجه رسید و پادکست بی پلاس را به وجود آورد.

اپیزودی که درمورد آن صحبت خواهد شد "آرمان شهری برای واقع گرایان" نام دارد. احتمالاً همه ی شما مطالبی درمورد کاهش ساعت کار و موظف بودن دولت در پرداخت حقوق به تمامی شهروندان چیزی شنیده اید. ایده اصلی این اپیزود، همین آرمان شهر است و چیزی که تعجب آور است این است که خود نویسنده اعتقادی به وجود آرمان شهر ندارد؛ اما چرا؟

برای مثال، گذشتگان ما تصوّر می کردند جامعه ای که در آن می زیسته اند، بهترین نوع جامعه و آخرین مرحله پیشرفت است؛ در حالی که ما امروزه به همین چیزی درمورد جوامع قدیم اعتقادی نداریم. جوامع در گذشته دارای بیشترین میزان فقر بودند و زندگی در آن زمان، کوتاه، خشن و آلوده بوده است؛ در حالی که در جهان امروز، میزان فقر در حال بهبود است و اساساً معنی آن نسبت به گذشته دچار تغییر



کاهش پیدا کند. و جالب است بدانید طبق مصاحبه هایی که با بزرگ ترین اقتصاددانان قرن بیستم صورت گرفته همگی در پاسخ به اینکه بزرگ ترین چالش قرن بیست و یکم چه خواهد بود؛ بر اوقات فراغت تاکید داشته اند. یعنی وقت آزاد ما به قدری زیاد خواهد بود که نمی دانیم با آن چه کار کنیم.

درست است که کمتر شدن ساعات کاری هزینه های درمانی ناشی از استرس، گاز های گلخانه ای و تصادفات جاده ای را کاهش می دهد؛ و علاوه بر آن جالب است بدانید کمترین میزان نابرابری های جنسیتی متعلق به کشورهای است که کمترین ساعات کاری را دارند؛ اما باز با این حال نمی توان اثرات فاجعه بار بیکاری را نادیده گرفت، طبق گفته های روان شناسان پیامدهای روحی بیکاری بر اشخاص از طلاق هم سنگین تر است.

اگر به اطلاعات عمومی و یادگیری علاقه دارید و در طول روز وقت کمتری برای مطالعه کتاب دارید، پادکست بی پلاس انتخاب خوبی ست، با کمک این پادکست شما حتی قادر خواهید بود از کتبی که هنوز ترجمه نشده اند، اطلاع یابید و علاوه بر آن لذت ببرید.



شده است.

طبق گفته های یک فیلسوف، زندگی امروزه ما بسیار شبیه همان آرمان شهری ست که گذشتگان از آن به عنوان شیر و عسل یاد می کردند؛ یعنی جایی برای شادی و لذت. اگر می شد به گذشته سفر کرد و شرایط زندگی الان را برای گذشتگان تعریف کرد، آنها گمان خواهند کرد که گویی معجزات کتاب مقدس در حال رخ دادن است! زیرا با توجه به پیشرفت های علم، نابینا شفا پیدا می کند، شخص فلج قادر به حرکت می شود و از طریق انواع جراحی های پلاستیک، روند پیری تا حدودی قابل کنترل شده است.

اما هشدارهایی که در جهان پیشرفته امروزی وجود دارد چیست؟ یکی از این هشدارها در مورد کاهش ساعت کار است؛ و برخی بر این باورند که ساعت کار کارمندان و کارگران باید به پانزده ساعت در هفته





معرفی مشاهیر



پدر حقوق عمومی ایران

دکتر سید محمد هاشمی

فاطمه پورمحمد حسین

کارشناسی حقوق دانشگاه گیلان



قوانین و برطرف کردن تناقض‌ها و ابهامات آن پیدا کرد، به‌ناچار علاقه‌مندان به حقوق عمومی نسبت به حقوق خصوصی بیشتر نیازمند جست‌وجو برای یادگیری هستند. در این مسیر شناختن اساتید برجسته و کارکشته حقوق عمومی برای افزایش آگاهی و اطلاعات خالی از لطف نیست. شناختن بزرگان این شاخه و کاوش در زندگی شخصی و حرفه‌ای آن‌ها و بررسی مسیرهای پر از سنگلاخی که طی کرده‌اند و در نهایت آشناسدن با کتب و مقالات ارزشمندی که تألیف کرده‌اند بدون شک در آگاه شدن و دست‌یافتن به پاسخ سوالات مربوطه، هرچه بیشتر در این

حقوق عمومی یکی از شاخه‌های اساسی و کهن در حقوق است که امروزه علاقه‌مندان زیادی پیدا کرده و روزبه‌روز بر مشتاقان به یادگیری و مطالعه این رشته افزوده می‌شود. همان‌طور که می‌دانید امروزه حقوق عمومی گسترده‌تر از قبل شده و شاخه‌های مهم و کاربردی از جمله اداری، مالی، کار و حقوق بشر را شامل می‌شود که خوشبختانه در دانشگاه‌های ایران در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری نیز تدریس می‌شود. از آنجایی که حقوق عمومی در معنای امروز آن نسبت به حقوق خصوصی نوپاتر است و نمی‌توان همچون حقوق خصوصی ریشه فقهی برای تدوین

کانون مرکز وکلا
آثار و کتب دکتر سید محمد هاشمی:
□ حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران
(جلد اول: اصول و مبانی کلی نظام)
□ حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران
(جلد دوم: حاکمیت و نهادهای سیاسی)
□ حقوق بشر و آزادی‌های اساسی
□ نگرش بر قانون کار جمهوری اسلامی
ایران (حقوق کار)
□ حقوق اساسی و ساختارهای سیاسی
□ حقوق کار

دکتر سید محمد هاشمی پدر حقوق
عمومی و حقوقدان برجسته کشورمان
علاوه بر فعالیت در حوزه وکالت و داشتن
سمت استادی دانشگاه و تدریس به
دانشجویان، دارای طبع لطیفی بوده، دستی
به قلم داشته و اشعاری هم در کارنامه
خود به جا گذاشته اند.

دکتر جعفر کوشا، رئیس اسکودا در مراسم
بزرگداشت استاد در ۶ اسفند ۱۴۰۱ با اشاره
به خصایص دکتر هاشمی، اظهار کرد:
دغدغه دکتر هاشمی تقویت کانون‌های
وکلا برای ارتقای حقوق بشر و مطالبه
حقوق اساسی بود. مرحوم هاشمی صرف
نظر از اینکه محقق و حقوقدان برجسته‌ای
بود یک معلم و استاد دلسوز به حساب
می‌آمد و قائل به ذاتی بودن مسئله
تکریم انسان بودند. از این منظر ذات
آدمی قابل تکریم است و نمیتوان این امر
را به دیگری وا گذاشت؛ چرا که تک
انسان‌ها هم مستعد بالندگی هستند و در
عین حال نیز در معرض سقوط قرار دارند.

دکتر سید محمد هاشمی در ۲۱ بهمن ۱۴۰۱ در
۸۱ سالگی چشم از جهان فرو بست و دنیای
حقوق علی‌الخصوص حقوق عمومی را از
وجود ارزشمند و گرانقدر خود محروم کرد.

مسیر برای علاقه‌مندان مفید اثر واقع
خواهد شد. اگر دانشجوی حقوق در هر
کجای این آب‌وخاک هستید یا حتی
دانشجوی هر رشته دیگری هستید که
دغدغه حقوق بشر دارد یا فارغ از دانشجو
بودن یکی از علاقه‌مندان به حوزه حقوق
عمومی هستید، امکان ندارد نام استاد
بزرگ، دکتر سید محمد هاشمی بنیان
گذار حقوق عمومی ایران تا به حال به
گوش تان نخورده باشد.

دکتر سید محمد هاشمی متولد ۱۳۲۰ در قم دیده
به جهان گشود. وی تحصیلات ابتدایی و
متوسطه خود را در قم گذراند. سپس وارد
دانشگاه تهران شد و مدرک کارشناسی
خود را در رشته حقوق از دانشکده حقوق
دانشگاه تهران اخذ کرد. دکتر سید محمد
هاشمی برای تحصیل در رشته حقوق
عمومی راهی پاریس شد و سپس
تحصیلات تکمیلی را ابتدا در در انستیتوی
فرانسوی روابط بین‌المللی و در دانشگاه
سوربون مدرک دکتری خود را دریافت
کرد. بعد از دریافت مدرک دکتری در
همان دانشگاه به سمت هیئت علمی
انتخاب شد. در ادامه به گوشه‌ای از
فعالیت‌ها و افتخارات پدر حقوق عمومی
ایران خواهیم پرداخت:

فعالیت‌های اداری و اجرایی:

□ سرپرستی و ریاست مرکز آموزش
مدیریت دولتی و سازمان امور اداری و
استخدامی کشور - اسفند سال‌های ۵۷
تا ۵۹

□ سرپرستی و ریاست مجتمع آموزش
عالی قم (پردیس فارابی دانشگاه تهران)
دانشگاه تهران - اسفند سال‌های ۵۷
تا ۶۲

□ مشاور حقوقی رئیس‌جمهوری - ریاست
جمهوری سال‌های ۶۱ تا ۶۸

□ عضو کمیسیون حقوق بشر اسلامی در



راه‌های ارتباطی با انجمن علمی حقوق
دانشگاه گیلان

پست الکترونیکی: 
dadnamehguilan@gmail.com

صفحه اینستاگرام: 
[Guilan_university_law](https://www.instagram.com/Guilan_university_law)