

تعهد به صداقت و وفاداری کارگر در برابر کارفرما

مقصود عبادی بشیر^۱

چکیده

امروزه روابط کار در ایران، به طور عمده بر مبنای قراردادهای موقت شکل گرفته است. قراردادهای موقت کار تامین کننده منافع هیچ یک از کارگران و کارفرمایان نیست؛ ثبات در روابط کار و میزان بهره‌وری از منابع را کاهش می‌دهد و هزینه‌های سنگینی به دو طرف تحمیل می‌کند؛ لذا برای خروج از این وضعیت نامطلوب باید راهکار ارائه داد. مقاله حاضر با هدف یافتن راه حل مناسب برای این مشکل نگارش یافته و به شیوه کتابخانه‌ای و اسنادی و روش توصیفی و تحلیلی، به این نتیجه می‌رسد که برای خروج از این وضعیت نامطلوب، لازم است اصل دائمی بودن قراردادهای کار از سوی قانون‌گذار شناسایی شود و در مقابل، تعهد صداقت که حاوی وظایف و تکالیف خاصی برای کارگران است، به نفع کارفرمایان پیش‌بینی گردد. آثار و نتایج تعهد صداقت، تعارضی با دیگر احکام و مقررات حقوق کار در ایران ندارد، می‌تواند مکمل آن‌ها باشد و به تنظیم عادلانه روابط کار کمک نماید.

واژگان کلیدی: صداقت، وفاداری، کارگر، کارفرما، روابط کار.

۱. استادیار گروه حقوق دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
maqsudebadi@pnu.ac.ir

درآمد

قراردادهای موقت کار در روابط کار ایران به صورت بسیار گسترده رواج یافته است؛ به طوری که به یقین می‌توان گفت که امروزه اکثریت قراردادهای کار از نوع موقت می‌باشند. گسترش قراردادهای کار موقت، به دنبال خود برخی مشکلات و عوارض اجتماعی هم می‌آورند؛ از این رو مقابله با قراردادهای موقت کار مورد توجه بسیاری از قانون‌گذاران از جمله انگلستان و چین واقع شده و تدابیری هم برای کاهش تعداد آن‌ها اندیشیده شده است (رستمی و قبادی، ۱۳۹۷: ۷۰-۷۲). در نظر اول چنین می‌نماید که قراردادهای موقت کار به سود کارفرما و به ضرر کارگر می‌باشد. به یقین قراردادهای موقت کار به زیان کارگران تمام می‌شود، اما این که قراردادهای موقت کار به سود کارفرمایان هم باشد، محل تردید و تأمل است. قراردادهای موقت کار از آن روی که امنیت شغلی کارگران را تهدید می‌کنند، برای کارگران مناسب نیستند و کارگران تمایل دارند که قرارداد کار آن‌ها از نوع دائم یا غیرموقت باشد، اما در عمل می‌بینیم که کارفرمایان تمایلی به انعقاد قرارداد دائم کار ندارند و به نوعی ترس دائمی در نزد کارفرمایان وجود دارد که اگر قرارداد کار دائمی باشد، کارگر ممکن است به صورت مناسبی کار نکند. پس ملاحظه می‌شود که قرارداد موقت کار به عنوان سلاحی در دست کارفرما قرار گرفته تا در جهت تامین منافع خویش به کار گیرد.

واقعیت آن است که قراردادهای موقت کار، علاوه بر این که به زیان کارگران تمام می‌شود، منافع کارفرمایان را نیز تامین نمی‌کند؛ به این دلیل که کارفرما مجبور است کارگران را به صورت دوره‌ای عوض کند و تغییر کارگران به صورت دوره‌ای مستلزم افزایش هزینه‌های تولید کالا و خدمات است؛ زیرا کارگران جدید باید آموزش‌های لازم برای شروع به کار را ببینند و از سوی دیگر مهارت پایین کارگران تازه وارد، باعث می‌شود که اتلاف منابع به شکل گسترده‌ای صورت گیرد. پس ملاحظه می‌شود که استفاده از کارگر موقت از آن جهت که موجب افزایش هزینه‌های تولید می‌شود، بهره‌وری را در سطح کارگاه پایین می‌آورد. هزینه‌های مستقیمی که برای آموزش مجدد کارگران تازه وارد انجام می‌گیرد و هزینه‌های غیر مستقیمی که به علت مهارت پایین کارگران تازه وارد بر کارگاه تحمیل می‌شود، در مجموع باعث

می‌شود که بهره‌وری کاهش پیدا کند و کاهش بهره‌وری نیز مساوی با ضرر و زیان کارفرماست؛ بنابراین سود کارفرما و مصلحت وی در آن است که از کارگران دائمی استفاده کند تا به صورت مکرر و دوره‌ای نیاز به هزینه‌های مربوط به آموزش کارگران نداشته باشد. از سوی دیگر وقتی کارگری در کارگاهی به مدت طولانی فعالیت می‌نماید، مهارت‌های کاری وی افزایش پیدا می‌کند و ارتقای مهارت نیز موجب می‌شود که کارها با دقت و سرعت بیشتری انجام گیرد و هزینه تولید پایین بیاید که این امر در نهایت به سود کارفرمایان است.

ملاحظه می‌شود که تعارضی بین خواسته کارگران برای داشتن قرارداد کار دائم و خواسته کارفرمایان برای استفاده از قرارداد کار موقت وجود دارد، اما چگونه می‌توان بین این دو نفع متعارض آشتی برقرار نمود و کارفرمایان را به استفاده از قرارداد کار دائم متقاعد نمود؟ به نظر می‌رسد، استفاده از مفهوم تعهدکاری در این ارتباط راهگشا باشد. تعهدکاری به مفهوم تعلق خاطر و پیوند عاطفی کارگران نسبت به سازمان یا احساس مسئولیت آنان در قبال تحقق اهداف سازمان است؛ به صورتی که فرد از نظر عاطفی و روانی به مؤسسه وابسته می‌شود و در جهت تحقق اهداف آن به خصوص اهداف اقتصادی آن تلاش می‌نماید. تضمین تعهدکاری دارای مزایای بسیاری است؛ از جمله این که موجب افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از منابع می‌شود. هم‌چنین اعتماد میان کارفرمایان و کارگران افزایش می‌یابد و از این طریق نیز، تنش‌های روابط کار کاهش می‌یابد و نهایتاً موجب افزایش مسئولیت‌پذیری در بین کارگران می‌شود (دادخواه و قیتانی، ۱۴۰۰: ۱۲۲). بررسی حقوق بعضی از کشورها نشان می‌دهد که تعهدکاری به یک تعهد حقوقی و الزام‌آور تبدیل شده و با عنوان «تعهد صداقت و وفاداری» وارد حقوق کار شده است. حال در حقوق ایران نیز این مسأله مطرح است که آیا تعهد صداقت و وفاداری به عنوان یکی از تعهدات و تکالیف کارگران در برابر کارفرمایان قابل شناسایی است و با مبانی حقوق کار ایران سازگار است. نوشتار حاضر در پی پاسخ به این پرسش است و به این منظور، در بخش نخست مفهوم و مبنای تعهد صداقت و در بخش دوم نیز آثار و مصادیق این تعهد بررسی می‌شود.

۱. مفهوم و مبنای تعهد صداقت

روابط کار یعنی رابطه میان کارگر و کارفرما از نوع روابط حقوقی مستمر و بلندمدت است و مثل تمامی روابط حقوقی بلندمدت به اعتماد متقابل نیاز دارد و اعتماد متقابل نیز در سایه صداقت و درست کاری طرفین تامین خواهد شد. در این جا این پرسش مطرح است که صداقت و درستکاری در این روابط چه مفهومی دارد و بر چه مبنای حقوقی استوار است؟

۱-۱. مفهوم صداقت کارگر

صداقت به طرق مختلفی ممکن است تعریف شود و این نیز ناشی از آن است که صداقت در روابط کار دارای مفهوم واحدی نیست و یک امر چند بعدی است؛ لذا در این قسمت به چند معنای مهم اشاره می شود.

۱-۱-۱. صداقت به معنای وظیفه شناسی

نخستین معنایی که در تعریف صداقت ارائه شده، به صداقت به عنوان یک فضیلت رفتاری نگاه می کند و تاکید بر همت و جدیت در اجرای وظایف دارد؛ به این معنا که صداقت به وسیله میزان علاقه و پشتکار فرد در انجام وظایف خویش قابل تعریف و سنجش است. هر چه شخص در انجام وظایف کوشاتر و جدی تر باشد، می توان گفت که درجه بالاتری از صداقت را دارا است. افراد از نظر اهتمام و جدیت در انجام وظایف شان یکسان نیستند. برخی افراد در انجام وظایف و تعهدات خود جدیت بیشتری نسبت به سایر افراد از خود نشان می دهند و برخی نیز در انجام وظایف دچار کاهلی و سستی می شوند؛ چنین معنایی از صداقت به فرمول فضیلت ارسطویی نزدیک می شود (Spalding, 2007: 51).

این تعریف از صداقت با این ایراد مواجه است که منجر به کاهش و تقلیل مفهوم صداقت به مفاهیم دیگری چون اطاعت پذیری می شود؛ یعنی در واقع صداقت به عنوان تعهد مستقل شناخته نمی شود، بلکه شکل مطلوب دیگر تعهدات است که عنوان صداقت به خود گرفته است؛ لذا استقلال مفهومی صداقت از بین می رود و صرفاً به عنوان شکل پسندیده اجرای سایر تعهدات تلقی می شود. از سوی دیگر، جدیت شدید در انجام وظیفه می تواند صداقت را به اطاعت کورکورانه تبدیل نماید که در آن شخص به صورت افراطی و بدون توجه به نتایج اعمال به اطاعت از دستورات

دیگری کشیده می‌شود. در نهایت ایراد دیگری که بر این معنای صداقت وارد است، آن است که تعهد صداقت صرف انجام وظیفه نیست، بلکه فراتر از آن، به مفهوم دفع ضرر و حفاظت منافع کارفرما است.

۲-۱-۱. صداقت به معنای فداکاری

در این معنا، صداقت به این صورت تعریف می‌شود که اگر بین منافع فرد و منافع اشخاص دیگر تعارض افتد، فرد باید منافع دیگران را بر منافع خود ترجیح دهد. ترجیح منافع دیگری بر منافع خود نشان دهنده درجه صداقت و وفاداری فرد نسبت به آن شخص است. در این تعریف از صداقت، گونه‌ای فداکاری یا دیگر دوستی در برابر خودخواهی دیده می‌شود؛ یعنی زمانی که عمل فرد به ضرر دیگری باشد، باید آن را به سود دیگری متوقف نماید (Spalding, 2007: 53). این معنا از صداقت، شاید در متن‌های اخلاقی و مذهبی جایگاهی داشته باشد و برخی از تعالیم و دستورات اخلاقی بر این پایه بنیان نهاده شده است، اما روشن است که چنین معنایی در عالم حقوق نمی‌تواند به طور مطلق مورد پذیرش قرار گیرد. در عالم حقوق تکلیفی برای افراد در جهت ایثار و فداکاری وجود ندارد. در این وادی بیشتر عدم اضرار به غیر حاکم است نه عشق به سایر اشخاص. گذشته از این، ایثار و فداکاری در معنای عام اشکالی ندارد، اما شکل افراطی آن می‌تواند در قربانیان شست‌وشوی مغزی دیده شود که منافع خود را به کل از بین برده و یا فراموش کرده و همه چیز را فدای منافع سازمانی یا تشکیلاتی می‌نمایند.

۳-۱-۱. صداقت به عنوان وفاداری

در این تعریف از صداقت، به اهداف مشترک گروهی توجه شده است و تلاش برای تعقیب و رسیدن به اهداف مشترک نشانه وجود صداقت در شخص است؛ از این رو می‌توان گفت فردی که نسبت به تحقق اهداف مشترک دارای حساسیت است، تعهد صداقت خویش را به انجام رسانده است (Moberg, 1997: 72). در روابط کارگر و کارفرما ممکن است گفته شود که هدف مشترکی وجود ندارد. کارفرما در پی کسب سود از طریق تولید کالا و خدمات و فروش آن‌ها است و کارگر نیز صرفاً با تحویل نیروی کار خود دستمزد یا حقوق دریافت می‌دارد، اما به نظر می‌رسد همین معنا از صداقت با مبانی روابط کار سازگارتر است؛ زیرا گرچه کارگر و کارفرما

اعمال متفاوتی انجام می‌دهند، ولی هر دو دارای هدف واحدی هستند. در واقع وقتی چرخ‌های کارگاه به خوبی می‌چرخد و تولید کالا و خدمات انجام می‌پذیرد، تولید ثروت محقق می‌شود. در پی تولید ثروت است که کارفرما و کارگران سهم خود از آن را دریافت می‌نمایند. تمرکز بر همین معنا از صداقت یعنی تحقق اهداف مؤسسه، همان است که در اصطلاح اندیشمندان علوم اداری به عنوان عرق سازمانی و یا تعهدکاری شناخته می‌شود. ارتقای عرق سازمانی و تعهدکاری در واقع همان افزایش صداقت کارگر و کارفرما در برابر هم است. پس صداقت کارگر، مستلزم وفاداری او در برابر کارفرما، از طریق دفع ضرر و حفاظت منافع اوست.

۲-۱. مبنای توجیهی تعهد صداقت کارگر

یافتن مبنایی از اصول کلی حقوقی به استواری و اتقان قواعد حقوقی کمک نموده و اجرای آنها را تسهیل می‌نماید. از این روی در این قسمت برخی از اصول کلی مبنایی تعهد صداقت مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱-۲-۱. قاعده لاضرر

قاعده لاضرر یکی از قواعد مهم حقوقی و فقهی است. بر اساس این قاعده هر فرد باید به گونه‌ای رفتار نماید که ضرری به دیگران وارد نشود. در واقع اصل اولیه، اصل تسلط انسان بر نفس و مال خود است و هر شخصی می‌تواند به هر فعلی اقدام نماید؛ مگر آن‌که آن فعل و یا تصرف در اموال، مغایر منافع دیگران بوده و یا به سایر اشخاص ضرر برساند. این جاست که قاعده یا اصل لاضرر وارد عمل می‌شود و جلوی اعمال زیان‌بار به حال دیگران گرفته می‌شود. به طور خلاصه، می‌توان گفت که اصل لاضرر به عنوان قاعده ثانویه، برای جلوگیری از اضرار به غیر است (محقق داماد، ۱۴۰۳: ۱۹۵). حال این سوال مطرح است که آیا اصل لاضرر می‌تواند به عنوان مبنایی برای تعهد صداقت کارگران در نظر گرفته شود. در پاسخ خواهیم گفت، ما تعهد صداقت را به معنای تلاش کارگر برای حفظ منافع کارگاه و کارفرما تلقی کردیم. با توجه به این معنا، قاعده لاضرر فقط به صورت نسبی می‌تواند کمک کننده باشد؛ به این ترتیب که کارگر نباید اعمالی انجام دهد که منجر به ضرر کارفرما شود، اما این مفهوم تنها بخشی از تعهد صداقت را پوشش می‌دهد؛ زیرا تعهد صداقت صرفاً محدود به عدم اضرار به کارفرما نیست، بلکه فراتر از آن

ضرورت حفظ منافع کارفرما نیز وجود دارد؛ به این ترتیب که کارگر موظف است غیر از این که از اعمال زیان‌بار به کارفرما اجتناب نماید، اقدامات لازم برای جلب و حفظ منفعت را نیز انجام دهد.

۲-۱. حسن هم‌کاری

اجرای تعهد در بسیاری از قراردادها بدون هم‌کاری طرف مقابل امکان‌پذیر نیست. متعهدله وظیفه دارد امکان انجام تعهد را برای متعهد به‌وجود آورد. یکی از موضوعات اساسی در قلمرو قراردادها حدود تعهدات طرفین است. با انعقاد قرارداد حقوق و تعهداتی برای طرفین ایجاد می‌شود. هر یک از آنان متعهد می‌شوند آنچه را که بر عهده گرفته‌اند، مطابق قرارداد، عرف و مقررات انجام دهند. در برخی موارد، اجرای تعهد هر طرف عقد به طور مستقل متکی به اراده خود متعهد است، اما صورت دیگری از اجرای تعهدات قراردادی نیز مطرح است که کمک متقابل و هم‌کاری دو طرف عقد را در اجرای تعهدات لازم می‌دارد. نمونه چنین وضعیتی را می‌توان در مواردی دید که اجرای تعهد یک طرف منوط به ارائه اطلاعات و نقشه‌های اجرایی از طرف دیگر است. برای مثال در پروژه‌های مقاطعه‌کاری، پیمان‌کار وقتی می‌تواند به تعهد خود عمل نماید که محل کارگاه در اختیار او قرار گرفته و نقشه‌های پروژه نیز به وی تحویل داده شود؛ پس ملاحظه می‌شود که در بسیاری از موارد اجرای تعهد طرفین، منوط به هم‌کاری نزدیک آن‌ها است. بدون هم‌کاری طرف دیگر، یکی از طرفین قادر به اجرای تعهد خود نخواهد بود. این مسأله تحت عنوان تعهد هم‌کاری در حوزه تعهدات قراردادی شناخته می‌شود و در اسناد حقوقی مختلفی مانند اصول قراردادهای تجاری بین‌المللی و اصول حقوق قراردادهای اروپایی به صراحت پیش‌بینی شده است (شعاریان، ۱۳۹۰: ۱۰۹؛ مؤسسه بین‌المللی یکنواخت کردن حقوق خصوصی، ۱۳۷۹: ۱۳۹). در این جا مسأله‌ای که مطرح می‌شود آن است که آیا تعهد هم‌کاری مذکور می‌تواند به عنوان مبنا یا توجیهی برای پذیرش صداقت کارگر در مقابل کارفرما به کار گرفته شود. در پاسخ می‌توان گفت در این مورد نیز به صورت نسبی می‌توان کمک گرفت. به این ترتیب که تعهد هم‌کاری فقط می‌تواند بخشی از تعهد صداقت را توجیه نماید و تمامی آثار آن را نمی‌تواند پوشش دهد؛ به این ترتیب که، بر اساس تعهد صداقت، کارگر ملزم است که با کارفرما هم‌کاری لازم

را داشته باشد. تعهد صداقت فراتر از هم‌کاری، مستلزم آن است که کارگر برای تامین منافع کارفرما و یا کارگاه اقداماتی انجام دهد. این بخش از آثار تعهد صداقت به وسیله تعهد هم‌کاری مزبور قابل توجیه و تفسیر نیست و شکل مستقلی دارد.

۳-۲-۱. حسن نیت

یکی دیگر از مبانی که برای تعهد صداقت کارگران می‌توان طرح نمود، بحث حسن نیت در اجرای تعهدات می‌باشد. ابتدا باید دید که مفهوم حسن نیت چیست یا حسن نیت در کدام معنای حقوقی کاربرد دارد؟ حسن نیت دارای مفهوم پیچیده‌ای است و امکان ارائه تعریف واحد از آن وجود ندارد، اما به هر حال می‌توان گفت که حسن نیت در دو معنای حسن فاعلی و حسن فعلی کاربرد دارد.

حسن نیت در معنی اول دارای کیفیتی ناملموس و انتزاعی و بیانگر حسن فاعلی است که شامل یک اعتقاد صادقانه و فقدان سوءنیت است. به عبارتی، حسن نیت به وضع فکری کسی اشاره دارد که از روی جهل و اشتباه به عمل حقوقی و یا مادی اقدام نموده است؛ در حالی که اقدام وی موافق قانون و واقع نبوده است، اما مقنن در حدود معینی از او حمایت می‌کند (ولایی و جلالی، ۱۴۰۲: ۴۷۹). مثال‌های متعددی می‌توان در حقوق موضوعه یافت که در آن فردی که با تصور اشتباه عملی را انجام داده، از دید مقنن به عنوان فرد دارای حسن نیت تلقی شده و برخورد تنبیه‌آمیز با وی صورت نمی‌گیرد. یکی از آن‌ها بحث و طی به شبهه است یا کسی که با وکالت ظاهری اقدام نموده در همین راستا قابل توجیه و تفسیر است. اگر وکیل بعد از عزل و قبل از وصول خبر عزل اعمالی را انجام بدهد، این اعمال به خاطر این که وکیل سوء نیتی نداشته و فریب‌کاری در بین نبوده، صحیح و قانونی تلقی خواهد شد. پس در کل می‌توان گفت معنای اول حسن نیت همانا فقدان سوء نیت است و کارگر نیز در امور مربوط به انجام وظایف شغلی مشمول این معنای عام خواهد بود، اما در معنای دوم، حسن نیت اشاره به یک تکلیف حقوقی یا حسن فعلی دارد؛ چنان‌که در آثار علمای حقوق فرانسه، اصل حسن نیت به عنوان ویژگی عمل و فعل در نظر گرفته شده است. بند ۳ ماده ۱۱۳۴ قانون مدنی فرانسه به حاکمیت حسن نیت در مرحله اجرای تعهدات قراردادی تصریح دارد. برای داشتن حسن نیت در قرارداد، اولین شرط، فقدان رفتار ناشایست در مراحل تشکیل و اجرای قرارداد است. در حقوق فرانسه

وجود این ویژگی در قصد و نیت ابتدا با عدم اقدام به اعمال نهی شده مثل تدلیس، تقلب و سوء استفاده از حق آشکار شده، سپس با گسترش قلمرو معنایی به لزوم انجام اعمالی برای حمایت از طرف دیگر قرارداد نیز تسری داده شده است. برای مثال در این راستا، متعهد علاوه بر انجام اصل تعهد، ملزم به ارائه اطلاعات ضروری به طرف دیگر شده است (قاسمی حامد، ۱۳۸۶: ۱۱۷). در مجموع می‌توان گفت که رویه قضایی و دکترین فرانسه از بند ۳ ماده ۱۱۳۴ قانون مدنی تکلیف درست‌کاری و صداقت را استنباط نموده‌اند که در تمامی قراردادهای از جمله قراردادهای کار حاکمیت دارد؛ بنابراین در این نظام حقوقی، به‌رغم استقلال حقوق کار، با الهام گرفتن از معنای حسن نیت در این ماده، برای کارگر تعهد صداقت و وفاداری شناسایی شده است (Amic, 2014: 11). در نظام کامن‌لا نیز حسن نیت محور اساسی تعهد صداقت تلقی شده و ابتدا در روابط امانی یعنی در مورد قیم و سرپرست محجورین و سپس در مورد مدیران شرکت و در نهایت نسبت به کارگران تسری داده شده است (Mcmurray, 1987: 606; gold, 2009: 470). پس می‌توان گفت که در نظام‌های حقوقی فرانسه و انگلستان مبنای اصلی تعهد صداقت کارگران، قاعده حسن نیت است. البته توجه به این امر نیز ضروری است که قواعد حاکم بر روابط کار قبل از آن‌که با نهادهای سنتی حقوق قابل توجیه باشد، بر مبنای حمایت از ثبات این روابط قابل تفسیر است (Boide, 2016: 870).

۲. آثار و مصادیق تعهد صداقت کارگر

تعهد صداقت کارگران در حقوق بعضی از کشورها مثل فرانسه به وسیله قوانین صریح و یا ضمنی پذیرفته شده است و در بعضی از کشورهای دیگر مثل انگلستان این تعهد بر اساس اجتهاد رویه قضایی به اثبات رسیده است (Gray, 2000: 927). پذیرش این تعهد به دنبال خود سایر آثار حقوقی را نیز ایجاد می‌نماید. در این بخش به بررسی آثار و مصادیق تعهد صداقت خواهیم پرداخت؛ یعنی در پی آن هستیم که تعهد صداقت دقیقاً کدام دسته از وظایف و تکالیف را بر عهده کارگران قرار می‌دهد و سپس به طریقه استقرایی بررسی خواهیم کرد که آیا در حقوق ایران نیز تعهد صداقت کارگران قابل شناسایی است.

۱-۲. حسن انجام تعهد

اولین تکلیف و وظیفه‌ای که بر عهده کارگران قرار گرفته است، تعهد انجام کار در قبال دریافت مزد و یا حقوق می‌باشد، ولی آنچه در خصوص انجام تعهد قابل ذکر است، آن است که ایفای تعهد باید به صورت مطلوب و رضایت بخشی انجام گیرد. به عبارتی، کارگر باید حداکثر سخت‌کوشی و تلاش خود را به کار گیرد تا ایفای تعهد شکل مطلوب و پسندیده‌ای داشته باشد (Cavico et al, 2018: 6). زمانی می‌توان از حسن انجام تعهد صحبت نمود که انجام کار از سوی کارگر با سرعت، دقت و نظم همراه باشد. در واقع می‌توان گفت که حسن انجام کار موجب می‌شود که محصول تولیدی مؤسسه اعم از کالا و خدمات دارای کیفیت بالاتری باشد و وقتی که محصولات تولیدی کیفیت بالایی داشته باشند، مشتریان بیشتری جذب می‌کند. همین امر نیز منافع کارگاه را تامین می‌کند. به تعبیر علم مدیریت در این صورت از منابع مادی و انسانی به صورت بهینه استفاده شده و بهره‌وری تامین می‌شود.

پس در کنار تعهد مربوط به انجام کار، تعهد مربوط به اهتمام در انجام وظایف یا به تعبیری دقت و وسواس در انجام امور محوله به‌وسیله کارگر ضروری است. همان‌طور که عدم انجام وظایف و تکالیف محوله به کارگر نوعی نقض تعهد از طرف کارگر است، در صورتی که کارگر تعهدات خویش را با دقت و وسواس انجام ندهد؛ به عبارتی کیفیت انجام عمل تامین نشده باشد نیز می‌تواند با برخی ضمانت اجراها مثل غرامت و اخراج مواجه شود. اثبات این که تعهد انجام یافته از سوی کارگر دارای کیفیت لازم نیست بر عهده کارفرما است؛ زیرا در انجام تعهد اصل بر عدم است و کارگر باید انجام تعهد را به اثبات برساند، اما در مقوله کیفیت انجام تعهد این کارفرما است که باید اثبات کند کاری که از سوی کارگر انجام یافته، دارای کیفیت مطلوب نیست (Demir, 2009: 9).

بدین ترتیب تعهد صداقت کارگر مستلزم حسن انجام تعهد است و حسن انجام تعهد نیز در سایه دقت و وسواسی است که در جریان انجام وظایف و تکالیف نشان داده می‌شود. قضاوت در مورد این که کارگر به وقت انجام وظایف، دقت و وسواس کافی از خود نشان داده است یا نه، مستلزم بازرسی و ارزیابی است. در

این ارزیابی باید توجه داشت که آیا قرارداد کار یا دستورالعمل‌هایی که در کارگاه برای انجام کارها به کارگر ابلاغ شده، شیوه خاصی از اجرای تعهد را معین نموده است. اگر دستورالعملی به کارگر ابلاغ شده باشد، ارزیابی بر اساس میزان انطباق عمل کارگر با این دستورالعمل صورت می‌گیرد، اما اگر قرارداد کار در خصوص میزان دقت و وسواس کارگر مطلبی نداشته باشد و یا دستورالعملی در این خصوص نیز وجود نداشته باشد، در مرحله دوم باید توجه داشت کارگری که استخدام شده کارگر عادی است یا متخصص. هم‌چنین باید توجه داشت که صلاحیت کارگر در چه حدی است. آیا کارگر دارای مدرک تخصصی حوزه مربوطه است؟ در این زمینه، سنوات خدمت و تجربه عملی کارگر نیز باید مورد توجه قرار گیرد و قضاوت نهایی در خصوص میزان دقت و وسواس کارگر و یا حسن انجام تعهد با توجه به نکات گفته شده خواهد بود. نکته دیگر شایان توجه آن است که کارفرما نیز برای اینکه کارها به خوبی انجام پذیرند، باید در استخدام کارگران دقت نماید و کارگرانی را انتخاب نماید که صلاحیت و تخصص آن متناسب با نوع کار مربوطه باشد. کارفرمایی که از ابتدا در انتخاب کارگر مناسب و متناسب شغل دچار اشتباه شده، نمی‌تواند درجه بالایی از دقت و وسواس و حسن انجام تعهد را از سوی کارگران انتظار داشته باشد (Demir, 2009: 9) و بالاخره رفتارهایی مانند غیبت غیر موجه، بی‌نظمی، عدم توجه به دستورات کارفرما، مقررات انضباطی کارگاه و اعتصاب غیرقانونی مغایر با حسن نیت و حسن انجام تعهد بوده و ارتکاب چنین اعمالی از کارگر دارای صداقت و وفاداری انتظار نمی‌رود.

تعهد مربوط به انجام تعهد با اهتمام و دقت از ماده ۲۷ قانون کار ایران نیز قابل استنباط است؛ به این ترتیب که کارگر موظف است کار محوله را با رعایت دقت و به صورت متعارف انجام دهد. اگر کارگری دقت لازم و متعارف را نداشته باشد و خسارتی به بار آید، مقصر شناخته و مسؤول جبران خواهد بود (استوار سنگری، ۱۳۹۵: ۱۵۴). ماده ۲۷ قانون کار قصور کارگر در انجام وظایف محوله را در راس موارد اخراج نام برده است. در اجرای تبصره ۲ ماده پیش‌گفته، آیین‌نامه «مقررات تعیین موارد قصور و نقض دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباط کار در کارگاه‌های موضوع تبصره ۲ ماده ۲۷ قانون کار» در سال ۱۳۷۰ از سوی شورای عالی کار تدوین

و توسط وزیر کار تصویب شده است. بر اساس ماده یک این مقررات هر گونه کوتاهی در انجام وظایف محوله و یا هر گونه فعل و ترک فعل که موجب نقض آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه، بروز اختلاف و بی‌نظمی در روند طبیعی کار، کاهش کمی و کیفی تولید خدمات، افزایش ضایعات، ضرر و زیان و نقض شئون اسلامی در کارگاه را فراهم نماید، قصور نامیده می‌شود. در مجموع می‌توان گفت در حقوق ایران نیز علاوه بر این که کارگران ملزم به انجام اصل تعهد هستند، در کنار آن ملزم هستند که تعهدات خود را با اهتمام و دقت انجام دهند. به تعبیری، حسن انجام تعهد که از نتایج و پیامدهای قبول و پذیرش تعهد صداقت کارگران است، در حقوق ایران به صورت ضمنی مورد پذیرش قرار گرفته است.

۲-۲. امانت‌داری و حفاظت اموال

یکی دیگر از آثار تعهد صداقت، بحث امانت‌داری کارگران و تعهد آن‌ها به حفظ و حراست اموال است؛ بدین ترتیب که کارگران ملزم هستند نسبت به اموالی که به مناسبت کار در اختیار آن قرار می‌گیرد، حداکثر دقت و احتیاط را به عمل آورده و از آن‌ها به طور مناسب و شایسته استفاده نمایند. اموالی که به مناسبت انجام کار در اختیار کارگران قرار می‌گیرد، می‌تواند اموال متعلق به کارفرما و یا اشخاص ثالث باشد. این اموال شامل وسایل و تجهیزات کارگاه، مواد اولیه، محصول نیمه‌کاره، محصول نهایی تولید شده و همچنین اموالی است که متعلق به اشخاص ثالث است که جهت برخی امور مثل تعمیر و یا تکمیل در اختیار کارفرما و به تبع آن در دسترس کارگر قرار گرفته است. در کل کارگر موظف است نسبت به اموالی که به ترتیب پیش‌گفته در اختیار او قرار می‌گیرد، به شیوه یک امین که در حقوق مدنی ایران تبیین شده، رفتار نماید. در صورتی که نسبت به آن‌ها تعدی و تفریط نماید و احتیاط لازم را در خصوص آن رعایت نکند و خسارتی به بار آید، در مقابل کارفرما مسؤولیت مدنی خواهد داشت (عراقی، ۱۴۰۲: ۱۸).

مطلب دیگر حدود تعهد امانت‌داری و حفاظت اموال از سوی کارگر است.

نکته اول در این خصوص آن است که شیوه نگهداری اموال تابع دستورات کارفرما است. این دستورات ممکن است به طور مستقیم از طرف کارفرما یا نماینده او یعنی مدیر کارگاه به کارگر ابلاغ شود. در این صورت کارگر موظف است، اموال

تحویلی را برابر شیوه‌ای که گفته شده، حفظ و استفاده نماید. در بسیاری از کارگاه‌ها، دستورالعمل‌هایی برای استفاده از ابزارها و وسایل وجود دارد که کارگران موظف هستند بر اساس آن‌ها اقدام نمایند و در صورتی که دستورالعمل خاصی وجود نداشته باشد و شیوه معینی برای حفاظت و استفاده از اموال در کارگاه تعیین نشده باشد، کارگر باید به شیوه متعارف از این اموال و ابزارها استفاده کند.

نکته دوم این که کارگر موظف است اموالی را که به مناسبت کار تحویل گرفته در پایان مأموریت بر حسب مورد پایان روز کاری و یا پایان کار به کارفرما یا نمایندگان قانونی او تحویل نماید. تحویل اموال و ابزار از سوی کارگر در وضعیت موجود آن رافع مسؤولیت است. این نیز ناشی از آن است که کارگر امین تلقی می‌شود و شخص امین نیز با تسلیم مال در وضعیت موجودش از مسؤولیت رهایی می‌یابد. نکته سوم آن است که در پایان دوره کاری، کارگر موظف است حساب دوره کارکرد را ارائه نماید و به اصطلاح تصفیه حساب پایان دوره را نسبت به اموال و ابزاری که تحویل گرفته است، انجام دهد.

هم‌چنین تعهد امانت داری مستلزم آن است که کارگران وسایل مورد استفاده را در زمان فراغت در جای مناسبی قرار دهند تا از گم شدن و یا آسیب به آن‌ها جلوگیری شود. از طرف دیگر کارگران ملزم هستند مواد اولیه را که برای تولید به کار گرفته می‌شوند، به صورت اصولی و مناسب مورد استفاده قرار دهند و از هر گونه اسراف و تبذیر خودداری نمایند و در جهت رشد اقتصادی کارگاه فعالیت نمایند (موحدیان، ۱۴۰۲: ۱۱۰). اگر به این ترتیب عمل نشود، نتیجه آن می‌شود که هزینه تولید کالا و خدمات در آن واحد اقتصادی یا کارگاه افزایش پیدا کند و افزایش هزینه‌ها به خصوص هزینه‌هایی که امکان جلوگیری از آن وجود دارد، موافق تعهد حسن نیت نیست. به عبارتی صداقت و وفاداری کارگران نسبت به کارگاه و کارفرما مستلزم آن است که در استفاده از وسایل و مواد اولیه دقت و وسواس کافی داشته باشند و بالاخره رفتارهایی مانند سرقت، سوء استفاده از اموال و موقعیت‌ها، اسراف، تبذیر و خیانت در امانت، مخالف امانت‌داری و تعهد صداقت است.

۳-۲. حفظ اسرار تجاری و شغلی

یکی دیگر از تکالیف منبعت از تعهد صداقت کارگران، تکلیف حفظ اسرار تجاری و شغلی است. کارگران به مناسبت انجام وظیفه با اطلاعات بسیاری در خصوص ابعاد مختلف کارگاه آشنایی پیدا می‌کنند. این اطلاعات به طرق مختلف ممکن است در دسترس کارگران قرار گیرد. گاهی این اطلاعات جهت انجام وظیفه ابتدا در اختیار کارگر قرار می‌گیرد. گاهی نیز این اطلاعات به مرور زمان و با انجام کار توسط کارگر به دست می‌آید. نوع اطلاعاتی هم که کارگر از این رهگذر به دست می‌آورد، می‌تواند شامل اطلاعات فنی، تجاری یا اقتصادی باشد. اطلاعات فنی، اطلاعاتی مربوط به شیوه تولید، مواد اولیه، فرمول‌ها و فناوری‌های مورد استفاده می‌باشد. اطلاعات تجاری نیز اطلاعاتی در خصوص مشتریان، بازار مصرف، استراتژی‌های تبلیغی است و اطلاعات اقتصادی نیز اطلاعاتی در خصوص وضعیت مالی، منابع انسانی و ساختار اقتصادی مؤسسه است. مسأله مهمی که در این جا مطرح می‌شود آن است که، اطلاعات کارگاه در چه موقعی تبدیل به اسرار تجاری و شغلی می‌شود. در پاسخ به این سوال، برخی قائل به آن شده‌اند که کلیه اطلاعاتی که کارگر به مناسبت انجام وظیفه در کارگاه به دست می‌آورد، جزء اسرار تجاری و شغلی است و کارگر ملزم است که در جهت حفظ و حراست آن کوشا باشد (Fahlbeck, 1999: 300). این نظر با این ایراد مواجه است که دایره شمول آن بسیار گسترده است و آزادی عمل و آزادی بیان کارگران را به شدت محدود می‌سازد. نظر دومی که در این خصوص مطرح شده، آن است که اطلاعاتی می‌تواند به عنوان اسرار تجاری و شغلی تلقی شود که از سوی کارفرما به عنوان اسرار معرفی شده و بر حفظ محرمانگی آن تاکید شده باشد (Kayirgan, 2014: 468). این نظر نیز دارای این ایراد است که دایره شمول اسرار تجاری را بسیار محدود نموده و نمی‌تواند به صورت موثری از منافع تجاری کارفرما حمایت به عمل آورد. به نظر می‌رسد همان‌گونه که برخی نیز اذعان داشته‌اند، رویکرد سومی قابل اتخاذ است که بر این اساس، تنها آن دسته از اطلاعات مربوط به کارگاه می‌تواند جزء اسرار تجاری و شغلی قلمداد شود که آن اطلاعات جنبه انحصاری داشته و منحصراً در اختیار کارفرمای خاص باشد؛ به طوری که با افشای آن اطلاعات، قدرت رقابت با دیگر رقبا کاهش پیدا می‌کند و در کنار آن،

این اطلاعات با حداقلی از اصول حفاظتی پاسداری شوند و افراد خارج از مؤسسه با ابزار ساده، امکان دسترسی به آنها را نداشته باشند (Warren and pedowitz, 2011:101).

نکته قابل ذکر آن است که همه کارگران اعم از کارگران بلندپایه و کارگران عادی می‌توانند به اطلاعات محرمانه یا اسرار تجاری کارگاه دسترسی پیدا کنند. گر چه در بیشتر موارد این کارگران بلندپایه هستند که محرم اسرار تجاری مؤسسه واقع می‌شوند، اما حتی کارگران عادی نیز گاهی بر اطلاعات مهمی دست پیدا می‌کنند. برای مثال وقتی که کارگر خط تولید در ساخت نمونه اولیه کالایی مشارکت می‌نماید، به صورت اجتناب‌ناپذیری اطلاعات و فرمول‌های ساخت آن کالا برای آن کارگر مکشوف می‌شود و او هم باید در حفظ اطلاعات مزبور کوشا باشد.

نکته دیگر این است که کارگر از زمان انعقاد قرارداد کار مشمول تعهد حفظ اسرار تجاری و شغلی است و این تعهد تا زمان پایان کار است، اما نسبت به بعضی از اسرار تجاری، کارگر حتی بعد از پایان دوره کار نیز تعهد حفظ و حراست دارد؛ یعنی تا زمانی که این اطلاعات از ویژگی راز بودن یا اسرار تجاری بودن خارج نشده، کارگر موظف است در حفظ و حراست آن کوشا باشد؛ هر چند که رابطه کاری وی با کارفرما قطع شده است (Demir, 2009: 24).

آخرین نکته‌ای که در این خصوص مطرح می‌شود، ضمانت اجرای افشای اسرار است. اگر کارگر اسرار تجاری و شغلی را افشا کند، ممکن است با ضمانت اجرای حقوقی پرداخت غرامت و اخراج مواجه شود و در کنار آن حتی ممکن است مسئولیت کیفری نیز مطرح شود؛ چنان که ماده ۶۴۸ قانون مجازات اسلامی افشای اسرار را جرم تلقی نموده است. البته در مواردی که در راستای انجام وظیفه، اسرار تجاری و شغلی به مقامات عمومی داده شده است، دیگر بحث افشای اسرار مطرح نیست. به عبارت دیگر، وقتی که در کارگاه شرایط غیر قانونی حاکم باشد و رفتارهای نامشروعی صورت گیرد، کارفرما نمی‌تواند کارگران را از افشای آن‌ها باز دارد و اطلاعات مربوط به امور غیرقانونی جزء اسرار تجاری تلقی نمی‌شود (Fahlbeck, 1999: 302).

امروزه با گسترش استفاده از اینترنت و شبکه‌های اجتماعی، احتمال افشای

اسرار تجاری کارگاه‌ها بسیار افزایش یافته است. این امر ممکن است ناشی از نقص دانش کاربران این شبکه‌ها از کارکرد الگوریتمی آن‌ها باشد. برای مثال ممکن است مدیر فروش یک مؤسسه، فهرستی از مشتریان بالقوه را تهیه کرده که در تماس دائم با آن‌ها برای خرید و فروش است. حال این مدیر اعضای این فهرست را در یکی از شبکه‌های اجتماعی به صورت گروهی عضو می‌نماید؛ غافل از این که سیاست کلی آن شبکه اجتماعی مثل فیس‌بوک آن است که کلیه اطلاعات مربوط به دوستان اعضا، به سادگی قابل اشتراک‌گذاری و هم‌رسانی است. در اینجا رقبای این مؤسسه به راحتی می‌توانند به فهرست مشتریان آن مؤسسه دسترسی پیدا کنند (Warren and pedowitz, 2011: 103).

۴-۲. تعهد خیرخواهی و اجتناب از اضرار

در نظام‌های حقوقی که تعهد صداقت کارگر را پذیرفته‌اند، آن را در معنای دفع ضرر از کارفرما و حفاظت منافع او دانسته‌اند (Eyrenci, 2020: 133). چنین معنایی در نظام حقوقی ایران نیز با عنوان رعایت غبطه و مصلحت در روابط امانی شناخته شده است. کارگر نیز به لحاظ این که اموالی را از کارفرما به عنوان مواد اولیه و ابزار کار در اختیار دارد، به نوعی امین تلقی می‌شود و لذا کلیه تعهداتی که بر عهده امین قرار گرفته بر ذمه کارگر نیز قرار می‌گیرد. از این رو کارگر موظف است در تمامی اعمال و اقداماتی که انجام می‌دهد، دفع ضرر از کارفرما و حفظ منافع او را مورد نظر قرار دهد که به طور خلاصه می‌توان از آن به عنوان خیرخواهی تعبیر نمود. تعهد خیرخواهی، تحلیل برخی از مسائل از جمله تعهد اطلاع‌رسانی و بحث انتقاد و شکایت کارگر علیه کارفرما را مطرح می‌نماید.

۴-۲-۱. تکلیف اطلاع‌رسانی

مدیریت مؤسسه یا کارگاه با کارفرما است و کارفرما است که نسبت به تصمیم‌سازی و تعیین خط‌مشی کارگاه اقدام می‌نماید. تصمیم‌گیری کارفرما منوط به کسب اطلاعات لازم در زمینه موضوع فعالیت آن مؤسسه است و این نیز مستلزم آن است که هم‌کاران وی در آن مؤسسه با وی هم‌یاری و هم‌کاری داشته باشند. اقتضای تعهد هم‌کاری توأم با حسن نیت آن است که کارگران یا کارکنان آن مؤسسه، اطلاعات موثق در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی را به اطلاع کارفرما برسانند. اطلاعاتی که به این

ترتیب به کارفرما منتقل می‌شود، می‌تواند در زمینه تهدیداتی باشد که علیه منافع کارگاه وجود دارد یا به‌عکس مربوط به فرصت‌هایی باشد که پیش روی مؤسسه است و مؤسسه می‌تواند با بهره‌مندی از آن فرصت‌ها به منافع بیشتری دست یابد. تهدیداتی که از آن‌ها بحث می‌شود، می‌تواند خطر نسبت به خود کارگاه، ابزارهای مورد استفاده در جریان تولید و حتی بازار مصرف کالاها و خدمات تولیدی باشد؛ بدین ترتیب که محصولات تولیدی مؤسسه دارای بازار مصرفی معینی است و این بازار دائم در حال تغییر و تحول است. این تغییرات می‌تواند به ضرر مؤسسه باشد و عدم توجه به آنها مؤسسه را از رقابت با دیگر شرکا باز می‌دارد. لذا کارگران مؤسسه باید کلیه تهدیدات را به اطلاع مدیریت یا کارفرمای خود برسانند تا در تصمیم‌گیری‌ها از آن استفاده شود. از سوی دیگر تغییرات بازار مصرف می‌تواند فرصت‌های جدیدی را برای مؤسسات اقتصادی خلق نماید؛ کارگران مؤسسه وقتی بر این فرصت‌های جدید اطلاع یافتند، لازم است که آن را به کارفرمای خود اطلاع دهند. البته اطلاع‌رسانی در زمینه تهدیداتی که متوجه شرکت است از کلیه کارگران مؤسسه انتظار می‌رود، اما اطلاع‌رسانی در خصوص فرصت‌های آتی شرکت، فقط از سوی مدیران سطح بالایی شرکت که در واقع آن‌ها نیز کارگران مؤسسه هستند انتظار می‌رود؛ زیرا آن‌ها قادر به تحلیل تغییر بازار هستند و می‌توانند فرصت‌ها را شناسایی کنند و با معرفی آن به شرکت، افق‌های جدیدی را پیش روی آن باز کنند.

۲-۴-۲. اجتناب از نقد غیرمنصفانه

آیا انتقاد از کارفرما با تعهد خیرخواهی او قابل جمع است؟ هرگونه اهانت تحقیر و افترا نسبت به کارفرما یا خانواده او و حتی مشتریان او از طرف کارگر با هیچ منطقی قابل جمع نیست و کارگری که چنین رفتاری از خود بروز داده باشد، در معرض خطر اخراج قرار می‌گیرد. برای نمونه در ایالت کنتیکت آمریکا، کارگری که به دنبال دعوا با کارفرما، در فیس‌بوک وی را به عنوان یک فرد بی‌ادب و بی‌تربیت خطاب کرده بود اخراج شد و هم‌چنین پیش‌خدمتی که جملات تحقیرآمیزی را علیه مشتریان یک رستوران در فیس‌بوک منتشر کرده بود، با اخراج مواجه شد و این اخراج‌ها نیز موجه تلقی شده است (Warrean and pedowitz, 2011: 101). چگونگی جمع تعهد صداقت و خیرخواهی کارگر با حق انتقاد و افشاگری

نیز قابل توجه است؛ آیا انتشار مطالب انتقادی و افشاگرانه علیه کارفرما، نقض تعهد صداقت و خیرخواهی است؟ انتقاد و افشاگری در برخی موارد ممکن است، به حسن شهرت و منافع کارفرما ضرر برساند (Lee, 2006: 11). برای مثال کارگری می‌داند که ارزش مواد غذایی بسته‌بندی شده برای کودکان با واقعیات علمی سازگار نیست؛ حال آیا افشای چنین اطلاعاتی از سوی این کارگر، نقض تعهد صداقت و خیرخواهی تلقی می‌شود؟ در پاسخ می‌توان گفت که اگر کارگر بداند که مسئولان شرکت تولیدکننده، از این امر آگاهی ندارند، انتشار و افشای این مطالب بدون این که قبلاً به مسئولان شرکت گفته شود با حسن نیت و صداقت سازگاری ندارد و چنین کارگری می‌تواند در معرض اعمال ضمانت اجرای قانونی قرار گیرد؛ اما اگر کارگر موارد نقص و عیب را قبلاً به مسئولان شرکت اطلاع داده باشد، انتقاد و افشاگری بعدی نمی‌تواند مجوزی برای تعقیب این کارگر باشد (Cavico et al, 2018:13)؛ پس می‌توان گفت، حق انتقاد و افشاگری کارگر به شرط این که توأم با حسن نیت باشد، به جهت سازگاری آن با آزادی جریان اطلاعات و حق عموم بر دانستن، بر حق محرمانگی اطلاعات و منافع کارفرما تقدم دارد و با این شرایط حرجی بر کارگر وارد نیست؛ و این امر وسیله مناسبی برای بیان شرایط نامناسب کار و نیز افشای شرایط غیر استاندارد محصولات تولیدی شرکت‌ها، به خصوص از سوی افراد آگاه می‌باشد.

۳-۴-۲. مشارکت در اقامه دعوا علیه کارفرما

مشارکت کارگر در اقامه دعوا علیه کارفرما می‌تواند به سه شکل دیده شود: شکل اول آن، اقامه دعوای مستقل از سوی کارگر علیه کارفرما است؛ شکل دوم مشارکت کارگر در شکایت علیه کارفرما به صورت ادای شهادت علیه اوست؛ و شکل سوم نیز می‌تواند به صورت اظهار نظر کارشناسی علیه کارفرما باشد. در صورتی که کارگر به‌طور مستقیم علیه کارفرمای خود شکایت کند و در این دعوا نیز بازنده و محکوم شود، آیا این امر مغایر تعهد صداقت و وفاداری کارگر تلقی می‌شود؟ در جواب باید گفت که قطعاً خیر. تا زمانی که اقامه دعوا بر اساس حسن نیت صورت گرفته، فارغ از نتیجه نهایی، نمی‌توان آن را ناقض تعهد صداقت دانست؛ زیرا حق مراجعه به دادگستری و اقامه دعوا، موضوع اصل سی و ششم قانون اساسی، جزء حقوق اساسی بشر تلقی می‌شود. اما اگر اقامه دعوا با سوء نیت و به منظور آزار و

اذیت کارفرما باشد، در این صورت نوعی سوء استفاده از حق صورت گرفته و این قطعاً مغایر با تعهد صداقت می باشد، اما در شکل دوم یعنی وقتی که کارگر به عنوان شاهد در دادرسی حاضر شده و علیه کارفرمای خود شهادت بدهد؛ باز این اقدام فی نفسه منافی با تعهد صداقت نیست؛ مگر آن که ثابت شود، ادای شهادت با انگیزه-هایی غیر از تامین عدالت و با تبانی برای اضرار به کارفرما صورت گرفته است. در خصوص شکل سوم مشارکت کارگر در دعوا یعنی اظهار نظر به صورت کارشناسی علیه کارفرما نیز باید گفت که این نیز منافاتی با تعهد صداقت ندارد؛ به شرط این که کارگری که در مقام کارشناس اظهار نظر می نماید از خطوط عدالت در امر کارشناسی خارج نشده و انگیزه های شخصی را در این کار دخالت نداده باشد.

۴-۲. منع اعتصاب غیر قانونی

در حقوق برخی کشورها اعتصاب به عنوان یکی از حقوق کارگران شناخته شده است، با این حال اعمال این حق در چارچوب حقوقی خاص خود میسر است و خارج از آن نوعی نقض عهد و مغایر صداقت و وفاداری کارگر تلقی می شود. برای مثال در حقوق ترکیه اعتصاب برای مقاصد صنفی و بهبود شرایط کار با دعوت سندیکای کارگری یا نماینده قانونی کارگران پذیرفته شده است. چنانچه دعوت به اعتصاب از سوی نهاد غیر سندیکایی یا اشخاصی که نمایندگی قانونی کارگران را نداشته باشند صورت گیرد و هم چنین اعتصابی که برای مقاصد سیاسی و یا غیرصنفی باشد، نوعی اعتصاب غیر قانونی و مشارکت در آن ناقض تعهد صداقت است (Demir, 2009: 27).

۵-۲. منع رقابت با کارفرما

یکی دیگر از آثار پذیرش تعهد صداقت برای کارگران عدم رقابت با کارفرما است. در حقوق کشورهایی مانند انگلستان و سوئد که تعهد صداقت کارگران پذیرفته شده است، به دنبال آن منع رقابت کارگر با کارفرما نیز پذیرفته شده است (Gray, 2000: 305 & fahlbeck, 1999)؛ یعنی کارگر نمی تواند وارد فعالیتی شود که مستلزم رقابت مستقیم با کارفرمای خود است. مبنای چنین تعهدی نیز آن است که کارگر به مناسبت انجام کار برای کارفرما با فنون و اسرار انجام کار آشنا می شود. هم چنین کارگر در موقعیتی قرار می گیرد که اگر به کار مورد نظر بپردازد به گونه ای

وارد رقابت غیرمنصفانه با کارفرما می‌شود؛ در حالی که برای به دست آوردن آن مقدمات، خود نقشی نداشته است. برای مثال می‌تواند مشتریان بالقوه کارفرما را مورد استفاده قرار دهد (Cavico et al, 2018: 6). تعهد عدم رقابت علاوه بر این شامل تعهد عدم کار برای رقیب نیز می‌باشد. در دعوای برری علیه گودتایر مطرح شده در ایالت کارولینای جنوبی آمریکا^۱، آقای برری کارگری بود که به مرخصی استعلاجی رفت؛ در حالی که بعداً معلوم شد این کارگر در طول این مدت، در شرکت رقیب کار می‌کرد. وی در بازگشت به کار اولیه نیز از ارائه دادن گواهی پزشکی مبنی بر داشتن بیماری امتناع کرد. در نتیجه کارفرما وی را اخراج کرد. آقای برری دعوایی را برای مطالبه دستمزد مدت مرخصی اقامه نمود. دادگاه عمل وی را ناقض تعهد صداقت دانست و اخراج او به همراه محرومیت از پرداخت مزد ایام مرخصی را تایید نمود (Gray, 2000: 930). پس کارگر موظف است در طول دوره کار از ارائه خدمات به رقیب کارفرما نیز خودداری کند. البته این امر در خصوص کارهای فنی و تخصصی است و شامل کارهای عمومی مثل کارهای خدماتی ساده نمی‌شود. افزون بر این، کارگر موظف است از مشارکت (سرمایه‌گذاری) با اشخاص یا شرکت‌هایی که رقیب کارفرما تلقی می‌شوند اجتناب نماید.

از نظر زمانی، رقابت کارگر با کارفرما در دو مقطع قابل تصور است: نخست، دوره اعتبار قرارداد کار است. در طول دوره اعتبار قرارداد کار، کارگر متعهد است از عملیات رقابت‌آمیز با کارفرما خودداری کند، اما در حقوق بعضی از کشورها تعهد عدم رقابت، به دوره بعد از پایان قرارداد نیز تسری پیدا می‌کند؛ لیکن در دوره پس‌اقراردادی، عدم رقابت کارگر بر مبنای توافق و قراردادی است که با کارفرما منعقد نموده است. در حقوق کشورهایمانند آلمان و ترکیه این امر پذیرفته شده است که کارگر و کارفرما می‌توانند برای دوره بعد از پایان کار، قرارداد عدم رقابت منعقد نمایند. قرارداد عدم رقابت به گونه‌ای با حق آزادی اشتغال کارگر در تضاد است؛ چون بر اساس مفاد این قرارداد، کارگر متعهد می‌شود که از انجام فعالیت‌های اقتصادی که مستلزم رقابت با کارفرما باشد، اجتناب کند، اما پذیرش عدم رقابت کارگر در دوره بعد از پایان قرارداد بر اساس شرایطی پذیرفته شده است. اولین

1. Berry v. Goodyear Tire & Rubber Co., 242 S.E.2d 551, 270 S.C. 489 (1978).

شرط آن است که طول مدت آن باید محدود باشد. لذا قرارداد عدم رقابت نمی‌تواند برای مدت نامحدود منعقد شود؛ به گونه‌ای که آزادی اشتغال و کسب و کار کارگر از بین برود.

دوم، کارفرما در برابر تعهد عدم رقابت کارگر عوضی را باید پرداخت کند. در حقوق بعضی از کشورها مثل حقوق آلمان این عوض نصف حقوق دوره کار تعیین شده است؛

سوم، باید احتمال قوی وجود داشته باشد که فعالیت کارگر می‌تواند به منافع کارفرما ضرر برساند؛ یعنی به احتمال قریب به یقین، با ورود کارگر به رقابت کارفرما دچار ضرر می‌شود؛ در جمع شرایط پیش‌گفته هست که قرارداد عدم رقابت پذیرفته شده است (Eyrenci 2020:136). فعالیت‌های مقدماتی که برای شروع به کاری لازم است، مشمول ممنوعیت رقابت نمی‌شوند؛ لذا کارگر می‌تواند فعالیت‌هایی را که برای شروع یک کسب و کار لازم است فراهم کند و این میزان از عملیات اقتصادی، مستلزم رقابت با کارفرما نیست؛ مشروط بر این‌که از امکانات کارگاه در این جهت استفاده ننماید (Greb, 2002: 1827).

در نهایت می‌توان گفت که در بحث رقابت کارگر با کارفرما یک تعارض عمیق دیده می‌شود؛ از یک طرف ممکن است استدلال شود که تضمین رقابت از طریق ورود آزادانه اشخاص به بازار تامین می‌شود. از این جهت رقابت کارگر با کارفرما باید پذیرفته شود، اما در مقابل ممکن است گفته شود که تضمین رقابت در بازار از طریق تامین ثبات در روابط کار حاصل می‌شود؛ یعنی تضمین فعالیت توأم با رقابت مؤسسات و واحدهای اقتصادی، در صورتی ممکن است که شرایط اولیه کار و فعالیت اقتصادی از ثبات برخوردار باشند. آزادی رقابت کارگران با کارفرمایان این ثبات را از بین می‌برد. لذا ملاحظه می‌شود که تعهد صداقت تنها یک مفهوم اخلاقی صرف نیست و دارای آثار اقتصادی و اجتماعی عمیقی است (Gray, 2000: 934).

۶-۲. تعهد کمک به تحقق اهداف کارگاه یا مؤسسه

هر مؤسسه‌ای هدفی اعم از انتفاعی یا غیرانتفاعی دارد و تمامی فعالیت‌های مؤسسه در جهت تحقق آن هدف می‌باشد. در این میان کارگران کارگاه و یا مؤسسه نیز برای کمک به تحقق آن اهداف استخدام شده‌اند؛ لذا کارگران مکلف هستند، به

تحقق اهداف مؤسسه کمک نمایند. لذا در این قسمت حدود این تعهد مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱-۶-۲. کمک به بقا و نجات کارگاه

گاهی شرایط اقتصادی و بیرونی، چنان تغییر پیدا می‌کنند که انجام تغییرات فوری در کارگاه ضروری می‌نماید. برای مثال به مرور زمان، شیوه‌های تولید عوض می‌شود و کارفرما برای حفظ و بقای کارگاه مجبور است شیوه‌های تولید و یا نوع محصول تولیدی را تغییر دهد. در این صورت، کارگران مؤسسه با تغییر شغل یا تغییر شرایط کاری مواجه خواهند شد. نفع کارگران در آن است که کار قبلی خود را با همان شیوه سابق ادامه دهند، اما شیوه سابق به لحاظ شرایط جدید، قابل تداوم نیست و بقا و دوام کارگاه، مستلزم ایجاد تغییراتی است. در این شرایط، کارگران باید حسن نیت و همکاری از خود نشان داده و خود را با تغییرات حاصله تطبیق دهند؛ چنانچه ماده ۲۶ قانون کار ایران نیز در همین راستا قابل تفسیر است؛ یعنی کارگر باید تغییرات جزئی را به طور مطلق بپذیرد و تغییرات کلی پس از تایید اداره کار اعمال خواهد شد. افزون بر این، گاهی بروز حوادث طبیعی باعث می‌شود که کارگاه در وضعیت بسیار بحرانی قرار گیرد و مقابله با آفات و آسیب‌های طبیعی، مستلزم فداکاری‌های بیشتر از سوی کارگران است. در این وضعیت است که بحث اضافه کاری اجباری مطرح می‌شود و لذا کارگران باید از خود صداقت و وفاداری نشان داده، اوقات فراغت خویش را برای بازسازی و احیای مجدد کارگاه به کار گیرند. ماده ۵۹ قانون کار ایران نیز با این رویکرد تصویب شده است؛ پس مبنای علت وجودی احکامی مانند الزام کارگران به تطبیق خود با تغییرات شیوه تولید در کارگاه و اضافه کاری اجباری، در همین نکته نهفته است که آنان بدین وسیله صداقت و وفاداری خود را به کارگاه و کارفرما اثبات می‌نمایند.

۲-۶-۲. شیوه پسندیده خاتمه روابط کار

گاهی کارگر تصمیم می‌گیرد که از کارگاه جدا شده و روابط کاری خود را با کارفرما خاتمه دهد. در این صورت، انتظار قانون‌گذار از کارگر آن است که ابتدا مراتب اراده خود مبنی بر جدایی از کار را به صورت مکتوب به کارفرما اطلاع دهد و به مدت یک ماه نیز از تاریخ تسلیم نامه استعفا، به کار خود ادامه دهد. در طی این

مدت کارفرما امکان جایگزینی کارگر مستعفی و موافقت با استعفای او را پیدا می‌کند. عدم اظهار نظر کارفرما پس از این مدت، به منزله موافقت ضمنی است و کارگر می‌تواند با حفظ تمامی حقوق از کارگاه خارج شود، اما گاهی مشاهده می‌شود که کارگر بدون این که به کارفرما اطلاع دهد و مقررات استعفا را رعایت نماید، مبادرت به ترک کار می‌نماید. ترک کار بدون اطلاع‌رسانی به کارفرما از صداقت و وفاداری به دور می‌باشد. این است که در حقوق بعضی از کشورها بین کارگری که استعفا می‌دهد و کارگری که ترک کار کرده است، تفاوت قائل می‌شوند و مزایای پایان کار (حق سنوات) را صرفاً برای کارگر مستعفی اعطا می‌کنند و کارگری که ترک کار کرده است مستحق دریافت مزایای پایان کار نیست (عبادی بشیر و مجتهدی، ۱۳۹۹: ۸۸۹). برخی قانون‌گذاران بین کارگر صادق و دارای حسن نیت با کارگر غیر صادق تمایز قائل شده و از دسته اول حمایت بیشتری به عمل می‌آورند. در حقوق ایران نیز برابر بندهای ۴ و ۵ بخشنامه شماره ۲۵۱۳۸ مورخ ۱۳۹۰/۳/۱۶ وزارت کار و امور اجتماعی حق مطالبه مزایای پایان کار از کارگرانی که مبادرت به ترک کار می‌کردند، سلب شده بود؛ لیکن هیأت عمومی دیوان عدالت اداری طی رای مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۱۷ نسبت به ابطال بندهای ۴ و ۵ بخشنامه پیش‌گفته اقدام نمود. به نظر می‌رسد در زمینه بهره‌مندی از مزایای پایان کار باید میان کارگری که مبادرت به استعفای می‌نماید و کارگری که با مسؤولیتی کار را ترک می‌نماید تمایز قائل شد.

۳-۶-۲. طرز رفتار مخالف آرمان مؤسسه

بسیاری از مؤسسات اقتصادی دارای اهداف مالی و مادی هستند و صرفاً در پی کسب سود و منفعت هستند. در این قبیل مؤسسات برای کارگران در اوقات فراغت رفتار خاص یا ویژه‌ای نمی‌توان تجویز کرد، اما بعضی از مؤسسات وجود دارند که دارای اهداف آرمانی، متعالی و انسانی هستند و فلسفه وجودی آن‌ها صرفاً کسب منافع اقتصادی نیست. این دسته از مؤسسات بیشتر از سایر واحدها، تحت رصد و نظارت اجتماعی هستند تا ملاحظه شود که تا چه اندازه به اهداف و آرمان‌های متعالی خود وفادار و صادق هستند. در این میان کارگران چنین مؤسساتی نیز برای نشان دادن صداقت و وفاداری خود به سازمان و اهداف آرمانی آن مجبور هستند، در اوقات فراغت برخی از ملاحظه‌های اخلاقی را رعایت کنند. فردی که به عنوان پلیس

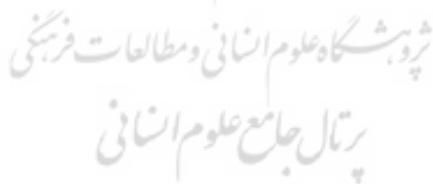
در دستگاه نیروی انتظامی مشغول به کار است، نمی‌تواند در ایام فراغت با گروه‌های تبه‌کار و بزه‌کار مراوده و نشست و برخاست داشته باشد و یا شخصی که به عنوان معلم در یک مؤسسه دینی مشغول به کار است، نمی‌تواند رفتارهای نامتعارف جنسی داشته باشد. این مثال‌ها نشان می‌دهد که در مؤسسات دارای اهداف آرمانی، کارکنان برای اثبات وفاداری و صداقت خود به این سازمان، باید برخی از رفتارها را در داخل مؤسسه و حتی خارج از آن و در اوقات فراغت ترک نمایند و شیوه‌های رفتاری متناسب با اهداف آن مؤسسه را در پیش گیرند.

وضعیت پیچیده دیگری که مطرح شده، آن است که کارگر در بیرون از کارگاه به صورت داوطلبانه با مؤسسه‌ای همکاری می‌کند که هدف آن جزئاً یا کلاً مغایر با فعالیت شرکت کارفرما است. برای مثال کارگری با مؤسسه مردم‌نهادی همکاری دارد که مخالف آلودگی هوا توسط شرکت‌های مصرف‌کننده مواد شیمیایی یا تولیدکننده مواد شیمیایی است. این سازمان مردم‌نهاد از سیاست‌های ممنوعیت فعالیت‌های منجر به آلودگی و انتقال هزینه‌های آلودگی به آلوده‌گران حمایت می‌کند و در این راستا نیز سلسله مطالبی را از مجاری مختلف انتشار داده است. در این وضعیت، آیا کارفرما می‌تواند علیه این کارگر اقدام نموده و به کار او خاتمه دهد؟ در پاسخ باید گفت که همکاری داوطلبانه با یک مؤسسه مردم‌نهاد، جزء حقوق مدنی افراد است و کارگران مستثنی از آن نیستند، ولی کارگران باید به منافع کارفرما نیز توجه نمایند؛ این جا است که دو نفع متعارض در مقابل هم قرار می‌گیرند. در نهایت باید دید که آیا عمل کارگر در خطوط انتقاد است یا خیر؛ لذا در این جا هدف انگیزه و عمومی مهم است و می‌تواند راهگشا باشد. اگر همکاری کارگر با مؤسسه دارای اهداف عمومی و انگیزه خیر باشد، ایرادی بر آن مترتب نیست و کارفرما نمی‌تواند علیه او اقدام کند.

۴-۶. داشتن شغل دوم

آیا داشتن شغل دوم برای کارگر منافی تعهد صداقت است؟ در جواب باید گفت که اگر شغل دوم در همان ساعات اختصاص داده برای کار اول باشد، قطعاً مغایر تعهد صداقت است، اما اگر کار دوم در ساعات فراغت باشد، به چند نکته باید توجه کرد: نخست، ممکن است داشتن شغل دوم باعث شود که قاعده حداکثر ساعات کار نقض شود. این امر ایرادی تولید نمی‌کند؛ زیرا قاعده حداکثر ساعات کار برای

کار کارگر در نزد کارفرمای واحد می‌باشد؛ و نه در مورد کار برای کارفرمایان متعدد. مطلب دوم آن است که اگر شغل دوم کارگر به نوعی متضمن رقابت با کارفرمای اول باشد، کار دوم منافی تعهد صداقت است؛ برای مثال اگر کارگر نزد شرکت رقیب کارفرمای خود شغل تخصصی دیگری به دست آورد؛ این نوع هم‌کاری منافی تعهد صداقت است، اما اگر شغل دوم در شرکتی باشد که دارای رقابت با کارفرمای اول نباشد یا کار در زمره کارهای تخصصی نباشد، ایرادی بر آن شغل نخواهد بود. نکته سوم در این خصوص آن است که اگر پرداختن به شغل دوم، توانایی‌های ذهنی و بدنی کارگر را تحت تاثیر قرار دهد و باعث شود که کیفیت انجام کار در شغل اول تنزل پیدا کند، آیا داشتن چنین شغل دومی منافی تعهد صداقت نیست. رویه قضایی بعضی از کشورها، از شرط ضمن عقد مبنی بر این که کارگران باید بیشترین تلاش را برای ادای تکالیف خویش به کار برند، نتیجه گرفته‌اند که داشتن شغل دوم که انرژی و توان وی را به صورت عمده‌ای مصرف می‌نماید، منافی تعهد صداقت است^۱ (Cavico et al, 2018: 6).



1. Adesanya V. Novartis Pharmaceuticals Corporation, Civil Action No. 13-5564 (SDW)(SCM) (D.N.Y. Aug. 18, 2017).

برآمد

۱- قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹، به نوعی کارگرمحور است و برای تامین امنیت شغلی کارگران و جلوگیری از اخراج های ناموجه و بلا دلیل آن ها، تدابیر متعددی اندیشیده شده و امتیازات گوناگونی در زمینه های مختلف برای کارگران شناسایی شده است، اما به حق مدیریت کارفرمایان نسبت به کارگاه و لزوم تامین بهره وری در جریان تولید کالا و خدمات توجهی نشده است و با اعطای امتیازات متعدد به کارگران، موجب افزایش هزینه تولید شده است. از این روی، به نظر می رسد، باید در پی چاره جویی و اتخاذ تدابیری برای حراست توأمان منافع کارگر و کارفرما و حمایت از روابط کار و ثبات شرایط آن بود.

۲- در حالی که کارگران به دنبال قراردادهای دائم هستند، کارفرمایان تمایلی برای استفاده از قرارداد کار دائم ندارند و قرارداد کار موقت را ترجیح داده و آن را بر کارگران تحمیل می نمایند. رهیافت رهایی از این بن بست، تصویب اصل دائمی بودن قراردادهای کار است؛ به گونه ای که موقت بودن قرارداد کار جنبه استثنایی داشته و در شرایط خاص و ویژه ای پذیرفته شود. در مقابل برای این که منافع کارفرمایان نیز تامین شود، لازم است در قانون، تعهد صداقت کارگران به نفع کارفرمایان پیش بینی شود. تعهد صداقت، سلسله تکالیفی را بر دوش کارگران قرار می دهد و دغدغه خاطر کارفرمایان را مبنی بر این که منافع آنان تامین نشده، رفع می کند. به عبارت دیگر، «تعهد حفاظت» کارفرمایان به مفهوم حفظ امنیت شغلی و ایمنی جانی کارگران در برابر «تعهد صداقت و وفاداری» کارگران قرار می گیرد.

۳- در حقوق برخی از کشورها تعهد صداقت به موجب قوانین و در برخی دیگر در رويه قضایی شناسایی شده است. در این کشورها تعهد صداقت موجد تکالیفی برای کارگران مانند حسن انجام تعهد، امانت داری و حفاظت اموال، رازداری و عدم افشای اسرار تجاری و شغلی، اطلاع رسانی، حفظ حسن شهرت کارفرما، اجتناب از بی نظمی و دوری از اعتصابات غیر قانونی و پرهیز از رقابت با کارفرما می باشد. عمده آثار تعهد صداقت به استثنای بحث عدم رقابت در حقوق ایران پذیرفته شده و لذا پذیرش و شناسایی این تکلیف در قانون در برابر تعهد حفاظت کارفرمایان به صورت دائمی نمودن قرارداد کار، می تواند به بهبود روابط کار در ایران و افزایش بهره وری در کارگاه ها و مؤسسات اقتصادی کمک قابل توجهی نماید.

فهرست منابع

الف. فارسی

* استوارسننگری، کوروش (۱۴۰۲)، مقدمه حقوق کار، چاپ پنجم، تهران: میزان.

* دادخواه، علیرضا و قیتانی، البرز (۱۴۰۰)، «نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار و بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون شکنی کارکنان»، نظارت و بازرسی، دوره ۱۵، شماره ۵۵.

* رحیمی، محسن، شایگان فرد، مجید و شیخ الاسلامی، عباس (۱۴۰۲)، «رویکرد حقوق کیفری ایران به آزادی عقیده و مذهب»، مجله حقوقی دادگستری، دوره ۸۷، شماره ۱۲۳.

* رستمی، ولی و قبادی، حسین (۱۳۹۷)، «عدالت توزیعی، کارایی و پایان قرارداد کار»، مطالعات حقوق عمومی دانشگاه تهران، دوره ۴۸، شماره ۱.

* شعاریان، ابراهیم (۱۳۹۰). «تعهد هم کاری متعهدله در اجرای قرارداد»، حقوق خصوصی، دوره ۸ شماره ۱۸.

* عبادی‌بشیر، مقصود و مجتهدی، محمدرضا (۱۳۹۹)، «ماهیت حقوقی سنوات در روابط کار»، مطالعات حقوق عمومی دانشگاه تهران، دوره ۵۰، شماره ۳.

* عراقی، عزت‌اله (۱۴۰۲)، حقوق کار، جلد دوم، چاپ نهم، تهران: سمت.

* قاسمی‌حامد، عباس (۱۳۸۶)، «حسن نیت در قرارداد، مبنای تعهد به درستکاری و تعهد به هم کاری در حقوق فرانسه»، تحقیقات حقوقی، شماره ۴۶.

* محقق داماد، سید مصطفی (۱۴۰۳)، قواعد فقه (بخش مدنی)، چاپ شصت و ششم، تهران: مرکز نشر علوم اسلامی.

* محمودزاده، خسرو و رحیمی، حبیب‌الله (۱۴۰۴). «مطالعه تطبیقی شرط حین انجام کار کارگر در مسئولیت مدنی کارفرما»، مجله حقوقی دادگستری، دوره ۸۹، شماره ۱۲۹.

* موحیدیان، غلامرضا (۱۴۰۲)، حقوق کار، چاپ دوازدهم، تهران: فکرسازان.

* مؤسسه بین‌المللی یکنواخت کردن حقوق خصوصی (۱۳۷۹)، اصول قراردادهای بین‌المللی، برگردان: بهروز اخلاقی و فرهاد امام، تهران: شهر دانش.

* ولایی، علی و جلالی، محمد (۱۴۰۲)، «مفهوم‌شناسی حسن نیت در حقوق عمومی»، پژوهش‌های نوین حقوق اداری، دوره ۵، شماره ۱۷.
ب. انگلیسی

* Allen, Kevin, and Jennifer Schlatter (2005), **"The Duty of Loyalty and Preparations to Compete"**, Colorado Lawyer, vol.34.

* Bodie, Matthew T. (2016), **"Employment as fiduciary relationship"**. Georgetown Law Journal, vol.105.

* Cavico, F. J., Mujtaba, B. G., & Muffler, S. (2018), **"The duty of loyalty in the employment relationship: Legal analysis and recommendations for employers and workers"**, J. Legal Ethical & Regul, vol.21.

* Fahlbeck, Reinhold (1998), **"Employee loyalty in Sweden"**, Comparative Labor Law & Policy Journal. Vol. 20.

* Gold, Andrew S. (2009), **"The New Concept of Loyalty in Corporate Law"**, UC Davis Law Review, Vol. 43.

* Gray, Stacy (2000), **"Futch v. McAllister Towing, Inc.: Transforming the Punitive Effect of a Breach of the Employee Duty of Loyalty"**, South Carolina Law Review, Vol. 51.

* Gray, Stacy (2000), **"Futch v. McAllister Towing, Inc.: Transforming the Punitive Effect of a Breach of the Employee Duty of Loyalty"**, South Carolina Law Review, Vol. 51.

* Grebe Bret L.(2002), **"Fidelity at the Workplace: The Two-Faced Nature of the Duty of Loyalty under Dalton v. Camp"**, North Carolina Law Review, vol.80.

* Lee, Konrad (2005), **"Anti-employer blogging: employee breach of the duty of loyalty"** Duke Law & Technology Review, Vol.4.

* Marcia M. McMurray(1987), **"An Historical Perspective on the**

Duty of Care, the Duty of Loyalty", *Vanderbilt Law Review*, vol.40.

* Moberg, Dennis (1997), **"Virtuous Peers in Work Organizations"**, *Business Ethics Quarterly*, vol.7.

* Rogozińska Joanna (2022), **"Uncertainty In Employment Relations And Employee Loyalty"**, *Globalization, the State and the Individual*, vol.29.

* Spalding, Albert (2007), **"Loyalty in the Workplace"** *Philosophy in the Contemporary World*, vol. 14.

* Warren, Marisa and Pedowitz, Arnie (2011). **"Social Media, Trade Secrets, Duties of Loyalty, Restrictive Covenants and Yes, the Sky is Falling"**, *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, Vol.29.

پ. فرانسوی

* Amic Léa (2014), **La loyauté dans les rapports de travail**. Droit. Université d'Avignon. Thèse pour obtenir le grade Docteur en Droit de l'Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse Français.

ت. ترکی استانبولی

* Demir, Fevzi (2009), **"İşçinin sadakat borcu ve uygulaması"**, *Kamu-İş Dergisi*, vol.11.

* Eyrenci Öner (2020), **İş Hukuku**, Istanbul. Beta yayim.

* Kayırgan Hasan (2014), **"İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi"**, *Marmara Hukuk Araştırmaları Dergisi*, vol.20.