

بررسی حقوقی قراردادهای حقوق کار

محبوبه نادری

کارشناسی فقه و مبانی حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد، اصفهان، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی حقوقی قراردادهای حقوق کار انجام شده است. روش تحقیق کتابخانه ای و با استفاده از کتاب ها، مقالات، پایان نامه و... انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد استفاده از قرارداد کار، به عنوان وسیله کسب امتیازات بیشتر، اگر چه در عمل به کارمندان و افراد متخصص، که به علت احتیاج مبرم به کارشان می توانند شرایط خود را بکار فرما بقبولانند، اختصاص دارد اما حتی در مورد سایر کارگران هم با توجه به مقررات قانونی که ذکر شده، کمتر وسیله استثمار است تا حمایت زیرا به هر حال باید حاوی شرایط مساعدتری از مقررات باشد.

واژه‌های کلیدی: حقوق، قرارداد، حقوق کار

مقدمه

ربع قرن از انقلاب شکوهمند اسلامی ملت شریف ایران می‌گذرد و قاعدتا می‌بایست امروز عملکرد خویش را در طول این سالیان محک بزینیم. حقیقتاً شاید بتوان فاصله گرفتن برخی افراد از اصول بنیادین انقلاب اسلامی و قانون اساسی را مسبب هجمه تبلیغاتی و برخوردهای ناصواب باتشکیلات کارگری قلمداد نمود. درست اولین برخوردها از سال ۱۳۶۱ به هنگام ارائه نخستین پیش نویس قانون کار شکل گرفت. در آن زمان مخالف صریح و قاطع خانه کارگر با پیش نویس مذکور که با نگرش «اجیر بودن کارگر به مدت محدود در اختیار کارفرما» تنظیم شده بود، نه تنها با عکس‌العملهائی مواجه شد بلکه باکمال تاسف این نگرش با استقبال بعضی مدعیان دینی نیز روبرو گردید. شورای نگهبان نیز سالیان متمادی صد ماه از قانون کار مصوب و تهیه شده توسط تشکیلات کارگری را مغایر شرع و قانون اساسی می‌دانست تا آنکه نامه‌ی آقای سرحدی زاده وزیر وقت کار و امور اجتماعی سبب گردید تا حضرت امام (ره) فرمان تشکیل مجمع تشخیص مصلحت نظام را برای حل و فصل پیش نویس قانون کار و تصویب آن صادر نمایند. از آن سال تاکنون علیرغم همه‌ی فراز و نشیب‌ها و اقداماتی که در راستای کم‌رنگ کردن روح حمایتی این صورت پذیرفت، به حول و قوه‌ی الهی و پشتیبانی‌ی آحاد کارگران تغییری در قانون کار لحاظ نشده است. در آستانه‌ی انتخابات هفتمین دوره‌ی مجلس شورای اسلامی تصمیم گرفته شد بخش اعظمی از هزینه‌های تبلیغات تشکیلات خانه کارگر به انتشار این قانون اساسی کارگران با تیراژ وسیع اختصاص یابد، چرا که در این مقطع حساس رسالت صنفی مهمتر از این احساس نگردید (عراقی، ۱۳۹۱).

اصطلاح قرارداد کار، که در قرن نوزدهم ابتدا وسیله اقتصاد دانان بکار برده شد، به تدریج و به رغم انتقادات برخی حقوقدانان مورد قبول قرار گرفت و در قوانین مختلف به همین نام نامیده می‌شود. از نظر تاریخی این قرارداد، دنباله قرارداد اجاره خدمات و یا به تعبیر قانون مدنی ایران اجاره اشخاص (ماده ۵۱۲) است. به نظر بعضی از مؤلفین حقوق کار اصلاح اجاره خدمات رابطه طرفین قرارداد را بهتر مشخص می‌کرد. زیرا قرارداد کار شامل همه انواع کار نمی‌شود و فقط بر کار تابع یعنی کاری که شخصی تحت دستور و فرمان شخص دیگری انجام می‌دهد حاکم است و در مورد اخیر، در واقع یک طرف قرارداد، نیروی کار خود را به دیگری اجاره داده است. صرفنظر از این بحث اصطلاحی، از نظر حقوقی تأثیر نظام حقوقی اجاره خدمات (یا اجاره اشخاص) که قراردادی از قراردادهای حقوق مدنی محسوب می‌شود، در نظام حقوقی قرارداد کار (بویژه در مرحله‌ای که فعلاً مورد بحث است) غیر قابل انکار می‌باشد. حقوق فرانسه قبل از انقلاب نیز مفید می‌نماید مسائل این بخش را به دو بند تقسیم می‌کنیم.

الف - قرارداد اجاره خدمات در حقوق فرانسه قبل از انقلاب

در حقوق رم، کار انسانی همانند یک شیئی به حساب آمده و تابع قواعد کلی اجاره بود. این مفهوم در حقوق فرانسه قبل از انقلاب نمی‌توانست مورد قبول باشد. زیرا جنبه شخصی رابطه کار مورد توجه بود و با اجاره اشیاء ارتباطی نداشت. معیناً از مطالعه مؤلفات حقوق مدنی فرانسه قبل از انقلاب این قطع رابطه با حقوق رم استفاده نمی‌شود. از زمان رنسانس دکترین متکی بر عقاید حقوقدانان رم قدیم به اندازه‌ای در افکار و آرای حقوقدانان فرانسوی مؤثر واقع شده بود که در تألیفات پوتیه (Pothier) به همان مفاهیم بر می‌خوریم که در حقوق رم وجود داشت. پوتیه از اجاره خدمات به مناسبت اجاره اشیاء بحث می‌کند و آنگاه که اشیاء قابل اجاره را می‌شمارد در کنار اشیائی از قبیل، خانه، زمین، اموال منقول، خدمات انسان آزاد را هم ذکر می‌کند. بدین سان در نظر این حقوقدان اجاره خدمات نوعی اجاره اشیاء است. اما در فکر او اجاره خدمات منحصرأ در

مورد کارهای پست و قابل تقویم به پول قابل تصور است مانند کار مزدوران، کارگران، صاحبان حرفه و پیشوران. اما کسانی که خدماتی انجام می دهند ولی به علت مقام والای اجتماعی خود کارشان قابل تقویم به پول نیست قراردادشان وکالت بحساب می آید و آنچه هم که طرف قرارداد به عنوان حق شناسی و جبران زحمات بپردازد اجرت محسوب نمی شود مانند وکیل دعاوی. با بررسی بیشتر در آثار پوتیه در می یابیم که اجاره خدمات گاه برای مدت معین است مانند کارگران کشاورزی که برای درو محصولات ویا چیدن میوه ها ویا کارگران دیگر در شهرها که بیشتر برای مدت معینی استخدام می شوند، گاه اجاره خدمات برای مدت نامعلومی است همانند کار خدمه منازل.

الف - اجاره در صورت اول برای یکسال، یکماه، یا هر مدت محدود دیگر منعقد می شود و تابع احکام و قراردادهای معوض است یعنی مثلاً در صورت ریزش باران، به کارگری که برای چیدن میوه در روز معینی اجیر شده است اجرت روز او پرداخت نمی شود و همچنین قواعد مربوط به جبران خسارت در صورت فسخ قرارداد (ترک کردن کار قبل از پایان مدت از طرف اجیر و یا اخراج او از طرف ارباب) حاکم خواهد بود. در مواردی که اجاره بدون مدت است مانند اجاره خدمه منازل، هرگاه ارباب مایل باشد می تواند مستخدم خود را اخراج کند ولی مستخدم بدون اجازه ارباب حق ندارد خدمت او را خارج شود.

برای جلوگیری از اطاله کلام به ذکر همین نکات اکتفا می کنیم و یادآور می شویم که رابطه کار در فرانسه قبل از انقلاب به هیچ وجه براساس قرارداد، بصورتی که پوتیه ذکر کرده است، نبوده و روابط کار در آن زمان جنبه شخصی داشته است یعنی به علت وجود نظام فئودالی در روستاها و نظام صنفی درشهرها رابطه بین کسانی که کار می کردند و ارباب و استاد کار بر پایه نظامات صنفی ویا مقررات ناشی از سیستم فئودال متکی بود که سلسله مراتبی را در کارها قائل بودند. مثلاً شاگرد در نظام صنفی نه تنها کارش را بعنوان یک کالا در اختیار استاد کار می گذاشت بلکه شخصاً نیز متعهد بود که احترامات لازم را در برابر استاد مرعی داشته خود را تابع قدرت انضباطی او قرار دهد و در برابر استاد هم موظف بود که رفتار انسانی و پدران داشته باشد. بدین ترتیب باید تأثیر عقاید و افکار پوتیه و حقوقدانان دیگر قبل از انقلاب که به پیروی از حقوق رم رابطه کار را از دیدگاه قراردادی صرف مورد توجه قرار می دادند و کارگر را به مالکی تشبیه می کردند که ملک خود (نیروی کارش) را همانند هر شیئی دیگری با اجاره واگذار می کند و اجرتی که دریافت می دارد عوض آن محسوب می شود در نظام حقوقی حاکم بر کار بعد از انقلاب فرانسه ناچیز باشد اما با مطالعه سیستم حقوقی اخیر و بویژه قانون مدنی فرانسه مشاهده می شود که به عکس میراث حقوقدانان قبل از انقلاب مستقیماً (به علت وجود محیط مناسب فکری از نظر فلسفی و حقوقی و هم به لحاظ نظام اقتصادی رائج در آن زمان) در تنظیم رابطه کار براساس قرارداد و اهمیت دادن به رابطه قراردادی مؤثر بوده است (موحیدیان، ۱۳۸۱).

ب- اجاره خدمات (اجاره اشخاص) در حقوق مدنی

منبع انحصاری روابط کار در سیستم حقوقی لیبرال که بر اصول انقلاب کبیر فرانسه مبتنی بود و درقانون مدنی فرانسه هم منعکس است، حقوق کار به معنای امروزی کلمه وجود نداشت و قرارداد اجاره خدمات منبع طبیعی و تقریباً انحصاری تعیین کننده روابط کارگر و کارفرما و بالنتیجه مشخص کننده وضع کارگر بود. علل این امر متعدد است و مطالعه تفصیلی آنها از حوصله این مقاله خارج می باشد. بطور خلاصه یادآور می شویم که انقلاب کبیر فرانسه اصول تساوی و آزادی را اعلام می کرد. این تساوی و آزادی از جهات مختلف مورد توجه بود: از نظر سیاسی همه افراد در برابر قانون مساوی اعلام شده بودند اما این تساوی را منافع مداخله دولت در روابط افراد می دانستند. طبعاً دولت می بایستی آزادی افراد را در انتخاب شغل و کار و شرایط آن به رسمیت بشناسد. قانون هفده مارس ۱۷۹۱ که آزادی کار را اعلام می کرد موانع زمان قبل از انقلاب را که ناشی از نظام

صنفاً بود محکوم می ساخت. طبق این قانون هر فردی آزاد است هر نوع کار، شغل و حرفه ای را که مایل باشد انتخاب نماید. این آزادی اگرچه، بطور کلی داده شده بود و کارگر هم در انتخاب کار و شرایط آن آزاد محسوب می شد اما بیشتر برای صاحبان سرمایه مفید بود که به هر نوع فعالیت اقتصادی که مایل باشند بپردازند. سیستم اقتصاد لیبرال نیز به نوبه خود به این وضع کمک می کرد زیرا در اقتصاد لیبرال مداخله دولتها در امور اقتصادی محکوم بود و به نظر اقتصاد دانان این سیستم روابط طرفین براساس رقابت برابر قانون عرضه و تقاضا تنظیم خواهد شد. تجلی قضایی تساوی سیاسی و آزادی در اصل حاکمیت اراده و آزادی قراردادهای است و اهمیت نقش قرارداد از همین جا ناشی می شود زیرا تشکیل گروهها و اجتماعات هم به موجب این قوانین چندی ممنوع اعلام شده بود و فقط انجام دهنده کار و کسی که کار به نفع او تعهد شده بود به عنوان طرفین قرارداد در برابر هم قرار می گرفتند.

برابر قانون مدنی فرانسه (ماده ۱۱۳۴) «قراردادهایی که بصورت قانونی منعقد شده باشد نسبت به کسانی که آنها را منعقد نموده اند در حکم قانونند» مفهومی که در ماده یک قانون مدنی ایران منعکس شده است «قراردادهای خصوصی که نسبت به کسانی که آن را منعقد نموده اند در صورتی که مخالف صریح قانون نباشد نافذ است» زیرا، برابر اصول کلی مربوط به حاکمیت اراده، افراد چون از تساوی آزادی برخوردارند می توانند آزادانه شرایط لازم را در نظر گرفته و با مذاکره دو جانبه و تنظیم قرارداد منافع خود را تأمین کنند «نچه قراردادی است عادلانه است» با توجه به این اصول دولت هم از مداخله در روابط قراردادی طرفین خودداری می کند و نظارت او منحصر به مواردی است که قراردادی برخلاف نظام عمومی و اخلاق حسنه باشد.

اصول فوق در موارد روابط کار هم بشدت اجرا می شد. قرارداد اجاره خدمات یکی از اقسام اجاره به حساب می آمد و همچنان که قانون مدنی پس از تعریف اجاره: «عقدی است که به موجب آن مستأجر مالک منافع عین مستأجره می شود» اضافه می کند «مورد اجاره ممکن است اشیاء یا حیوان یا انسان باشد» (ماده ۴۶۷) بدینسان اجاره اشخاص بصورت مباحثی از مباحث عقد اجاره در می آید. این طرز فکر با فلسفه حاکم بعد از انقلاب کبیر فرانسه منطبق بود زیرا برابر این فلسفه هر انسانی مستقل است و جز به اراده خودش نمی توان او را محدود کرد. بنابراین شرایطی که طی قرارداد قبول کرده است لازم الاتباع است. علاوه بر آن این نظر با احتیاجات اقتصادی هم موافق بود کار انسانی کالایی بیش نیست وقتی که موضوع قرارداد باشد طبعاً مانند هر کالای دیگری شرایط آن و قیمتش برابر قانون عرضه و تقاضا تعیین خواهد شد جهت اخیر به نظر برخی از علمای حقوق کار توجیه کننده پذیرش مقررات حقوق فرانسه بعد از انقلاب در این زمینه و قبول قانون مدنی ۱۸۰۴ فرانسه در کشورهای مختلف بود. به نظر اینان گسترش نظام حقوقی ناشی از کد ناپلئون بیشتر از آن جهت بود که این سیستم با احتیاجات اقتصادی مربوط به رژیم موافق بود و ملاحظات فلسفی و جهات فنی قانونی در درجات کمتری مؤثر بودند. بدین ترتیب قرارداد اجاره اشخاص (اجاره خدمات) تابع قواعد کلی قراردادهای است و به همین سبب در قوانین مدنی در حالیکه موارد متعددی به اجاره اشیاء و حیوانات اختصاص داده شده در مورد اجاره اشخاص قانونگذار به ذکر یکی دو ماه اکتفا کرده است زیرا «از نظر وحدت ملاک بسیاری از احکام مذکور در مبحث اجاره اشیاء بین تمام اقسام سه گانه اجاره (اشیاء حیوانات و انسان) مشترک می باشد و تنها فرق بین اجاره اشیاء و اجاره خدمات از نظر طبیعت این دو این است که در اول اجاره مربوط به یک شئی است و در دومی به شخص اجیر مربوط می شود.

آنچه که اختصاصاً در مورد اجاره انسان مقرر شده است ماده ۱۷۸۰ قانون مدنی فرانسه و ماده ۵۱۴ قانون مدنی ایران می باشد که برابر آن «خادم یا کارگر نمی تواند اجیر شود مگر برای مدت معین و یا انجام امر معینی» مقررات این ماده برای جلوگیری از

احیاء نظام فئودالیت و صنفی وضع شده بود. قانون مدنی ایران علاوه بر حکم فوق در ماده ۵۱۵ مقرر می دارد (اگر کسی بدون تعیین انتهای مدت اجیر شده مدت اجاره محدود خواهد بود به مدتی که مزد از قرار آن معین شده است بنابراین اگر مزد اجیر از قرار روز یا هفته یا ماه یا سالی فلان مبلغ معین شده باشد مدت اجاره محدود به یک روز یا یک هفته یا یک ماه یا یکسال خواهد بود و پس از انقضای مدت مزبور اجاره برطرف می شود ولی اگر پس از انقضای مدت اجیر به خدمت خود دوام دهد و موجر او را نگاه دارد اجیر نظر بمراضات حاصله به همانطوری که در زمان اجاره بین او و موجر مقرر بود مستحق اجرت خواهد بود « حکمی که ناشی از یک مفهومی کاملاً قراردادی بوده و بر اشیاء قابل اعمال است در مورد اجیر شدن انسانها هم شاید با طرز فکر مربوط به روابط ارباب و خدمه و مستخدمین منازل که در عین حال رابطه نظیر روابط خانوادگی حکم فرما است قابل قبول باشد اما با رابطه کار در معنای عام کلمه و بویژه با تحول عمیقی که در این رابطه، با انقلاب صنعتی بوجود آمده است نمی توان هماهنگی داشته باشد.

شگفت آورترین حکم ماده ۱۷۸۱ قانون مدنی فرانسه بود که در برابر آن قول ارباب و کارفرما درمورد پرداخت مزد مدت گذشته و مساعده پرداختی مربوط به آینده به خودی خود قابل قبول بود. به نظر نویسندگان این ماده در موارد اختلاف باید قول یکی از طرفین را که مقدم داشت و ارباب شایستگی بیشتری دارد که شامل اعتماد باشد. با توجه به آنچه ذکر شد ملاحظه می کنیم که نظام حقوقی حاکم بر رابطه کار با تکیه بر اصل حاکمیت اراده و اینکه قانونگذار کلیه افراد مملکت را در برابر قانون متساوی الحقوق اعلام کرده است شرائط مندرج در قرارداد را که، بنا به فرض منعکس کننده توافق طرفین می باشد تأیید کرده و آنرا برای تضمین و تأمین حقوق طرفین قرارداد کافی می دانست فقط در عمل بود که معلوم می شد این آزادی اقتصادی و به اصطلاح تساوی حقوقی چگونه موجب محرومیت و بیچارگی کارگران شده است و قرارداد به تنهایی نمی تواند حقوق افراد ضعیف را حمایت کند.

بخش دوم - مداخله قانونگذار در روابط کار و افول قرارداد کار بعنوان منبع اساسی این روابط عوامل گوناگونی موجب شدند که به تدریج نارسائی قرارداد کار بعنوان منبع اساسی و انحصاری حاکم بر روابط کار روشن شود. مکاتب مختلف فلسفی و اجتماعی، اقتصادی با تشریح عیوب و نواقص سیستم لیبرال که منجر به فقر و فاقه طبقه کارگر شده بود توجه قانونگذاران را به مداخله در روابط کار و لزوم وضع قوانین حمایتی برای بهبود وضع کارگران و دفاع از حقوق ایشان در برابر کار فرمایان جلب کردند. در این گفتار از یادآوری تفصیلی آن مباحث خودداری می کنیم و فقط بذکر انتقادات مربوط به اصل حاکمیت اراده و آزادی قراردادهای که مبنا و پایه اهمیت فوق العاده قرارداد کار و شناخت آن بعنوان بهترین وسیله و در عین حال وسیله منحصر تأمین منافع طرفین بود اکتفا می نماییم. انتقادات اصل حاکمیت اراده اعتقاد به اصل حاکمیت اراده مبتنی بر یک نظام فلسفی بود که اراده افراد را مساوی و آزاد و حاکم بر سرنوشت خود می دانست و اراده با اوصاف فوق روابط حقوقی و اجتماعی را بوجود می آورد اما سیستم فکری و فلسفی بشدت مورد انتقاد واقع شد زیرا: اولاً فلسفه ای که انسان را موجودی مستقل از اجتماع و حاکم بر تصمیمات خود می شناخت جای خود را به طرز فکری دیگری داد که وجود جامعه را شرط اساسی زندگی مادی و معنوی انسان می داند و طبق آن مفاهیم حقوقی، از قبیل حق، تعهد و نظائر آن در خارج از اجتماع معنا و مفهومی ندارند. بدینسان آزادی فردی تابع نظم اجتماعی بوده و به لحاظ آن محدودیتهایی می پذیرد.

ثانیاً - دیگر اراده آزاد، بنظر همه متفکرین، عامل ایجاد کننده حقوق نیست در برخی مکاتب اراده اهمیتی را که بدان داده می شد ندارند. ایرینگ Ihering حقوق را بعنوان منفعت مشروع تلقی می کند. گونو Gounot آنرا اختیار عادلانه می داند و بنظر امانوئل لوی E. Levy حقوق نوعی اعتقاد و ایمان است.

ثالثاً - مهمتر از همه تساوی اراده افراد و طرفین قرارداد بشدت مورد تردید قرار میگیرد و این سؤال به میان می آید که آیا در عمل این تساوی وجود دارد؟ اگر در قراردادی یکی از طرفین فاقد اراده آزاد باشد مبنای اصل حاکمیت اراده متزلزل می شود و مداخله دولت برای حمایت طرف ضعیف ضروری بنظر میرسد. در مورد روابط کار آیا تساوی وجود دارد؟ آیا هر دو طرف از آزادی اراده برخوردارند؟ چگونه می توان گفت در قراردادی که یکطرف کارفرمائی است که از قدرت اجتماعی بیشتر، نفوذ اقتصادی زیادتر برخوردار بوده و میتواند از کار این کارگر معین صرفنظر کند تا کارگر دیگری با شرایط مورد نظر خود بیابد و طرف دیگر آن کارگری که از نظر اطلاعات اجتماعی در سطح پایین تری قرارداد، از جهت اقتصادی ضعیف است و نیروی کارش تنها سرمایه او است و نمی تواند تا حصول شرایط مورد نظر خود منتظر بماند، تساوی وجود دارد؟ مسلماً جواب منفی است زیرا بقول دوسلیه «قرارداد کار بین دو نفر که دارای قدرت مساوی باشند امضاء نمی شود بلکه بین یک کیسه پول و یک معده تنظیم می گردد». و به تعبیر پل دوران «تساوی حقوقی بدون تساوی اقتصادی معنا و مفهومی نخواهد داشت» دولت باید به اقتضای وظیفه خود برای ایجاد تعادل بین طرفین و حمایت از طرف ضعیف مداخله نماید زیرا به قول لاکر در «بین قوی و ضعیف، بین غنی و فقیر، بین ارباب و خادم آزادی موجب محرومیت بوده و قانون است که آزادی بخش می باشد نقش قرارداد کار و اهمیت آن در روابط بین کارگر و کارفرما با قبول این فکر که دولت باید در تنظیم این رابطه مداخله نماید و بخصوص با عملی شدن آن از طریق مقررات کار، تقلیل می یابد. ظهور روابط جمعی کار نیز در تضعیف نقش قرارداد فردی کار سهمی دارد. وجود روابط غیر قراردادی کار را در این میان نیز نباید نادیده گرفت مجموع این مسائل دانشمندان حقوق را برآن می دارد که مفاهیم دیگری را جانشین قرارداد کرده و روابط بین کارگر و کارفرما را براساس دیگری قرار دهند. از تکنیک هائی که می توانند جانشین قرارداد کار شوند در بخش بعد بحث خواهد شد. قبلاً به بررسی مسائل سه گانه که در بالا بدانها اشاره شد می پردازیم (عراقی، ۱۳۹۱).

ارکان رابطه کارگری و کارفرمائی

به طور کلی سه رکن اصلی کارگر، کارفرما و کارگاه، روابط کارگری و کارفرمائی را تشکیل می دهند.

الف) کارگر

کسی که به هر عنوان به دستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق یا مزد کار می کند. پس ملاک کارگر دریافت مزد و تبعیت از دیگری است؛ یعنی این که کار او در خدمت دیگری باشد. با توجه به تعریف فوق، ملاک کارگر بودن، نوعی رابطه حقوقی است که با طرف دارد و در این مورد، پاره وقت بودن کار و یا شغل اصلی یا فرعی بودن کار، تأثیری در صدق عنوان کارگر ندارد و همه آنها کارگر محسوب خواهند شد.

ب) کارفرما

کارفرما کسی است که سرمایه و وسایل کار یک اداره یا مؤسسه تولیدی یا خدماتی را دارد ولی برای تولید کالا یا ادامه خدمات، باید از نیروی کار دیگران استفاده نماید. و از دیدگاه حقوقی، کارفرما طرف قرارداد کار می باشد و سرمایه و دارائی او تضمین برای اجرای تعهدهایی است که در برابر کارگر به عهده دارد.

ج) کارگاه

«کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما در آن جا کار می کند» (هدایتی زفرقندی، ۱۳۹۱).

قلمرو حقوق کار

کلیه کارگران و کارفرمایان نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون می‌باشند. بنابراین؛ شمول قانون کار، اصل است و عدم آن استثناء، در مواردی که شمول قوانین استخدامی، مورد تردید باشد، در صورتی که عنوان کارگر بر او صدق کند، مشمول حقوق کار خواهد بود.

قرارداد کار

«قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی، که به موجب آن کارگر در قبال حق السعی، کاری را برای مدت موقت یا غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد». (مفاد ماده ۷ قانون کار)

«قرارداد کار علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی؛ نوع کار، حقوق یا مزد مبنای ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، محل انجام کار، تاریخ قرارداد و مدت قرارداد باشد». (مفاد ماده ۱۰ قانون کار)

پایان رابطه کارگری و کارفرما

قرارداد کار به یکی از طرق ذیل خاتمه می‌یابد:

- ۱) فوت کارگر
- ۲) بازنشستگی کارگر
- ۳) از کارافتادگی کلی کارگر
- ۴) انقضای مدت در قراردادهای موقت
- ۵) پایان کار؛ در قراردادهایی که مربوط به انجام کار معین است مثل ساختن سد
- ۶) استعفای کارگر
- ۷) اخراج (رنجبری، ۱۳۷۷).

«در مواردی که کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آئین نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید در این صورت کارفرما با پرداخت حق و حقوق او و رعایت تشریفات قانونی می‌تواند او را اخراج نماید». (مفاد ماده ۲۱ قانون کار)

روابط بین کارگر و کارفرما به معنایی که امروز در حقوق کار مورد توجه است و در تعهد یکطرف (کارگر) به قرارداد نیروی کار خود در اختیار و تحت اداره دیگری (کارفرما) در برابر عوض معین خلاصه می‌شود، اگر چه طی قرون در جوامع مختلف بشری وجود داشته است، اما مقررات حاکم بر این روابط همواره یکسان نبوده و دست خوش تحولات زیادی شده است.

از آن زمان که انسان‌ها از زندگی ساده غارنشینی و شکار حیوانات دست برداشتند و برای ادامه زندگی مجبور به اتخاذ روش‌های تولیدی پیچیده تری شدند رفته رفته دسته‌ای از افراد بشر بجای اینکه خود مستقیماً کار کنند از کار دیگران استفاده می‌نمودند و بدیشان چیزی (بصورت غذا، لباس و مسکن و بعداً وجه نقد) می‌پرداختند. با این تغییر و تحول رابطه کار بوجود آمد. عده‌ای نیروی کار خود را در اختیار دیگری می‌گذارند و از راه عوضی که بدست می‌آورند زندگی خود را تأمین می‌نمودند. در برابر دسته دیگری از کار دسته اول برای گرداندن چرخ کارهای تولیدی و جلب منفعت استفاده می‌کردند. این وضع در جوامع امروز نه تنها وجود دارد بلکه روزه روز بر وسعت دامنه آن اضافه می‌شود. تا بدان جا که به نظر بعضی از

متخصصین حقوق کار، در آینده نزدیکی اکثریت اعضای جامعه را کسانی تشکیل می دهند که مزد بگیر بوده و تحت تبعیت و دستور دیگری کار خود را انجام می دهند و بدین سان اکثریت مردم مشمول مقررات کار خواهند شد. برای رسیدن به مرحله فعلی، و ایجاد مقررات خاص و ویژه ای که حاکم بر روابط بین کسانی که کار می کنند و افرادی که از کار دسته اول استفاده می کنند باشد، راه دور و درازی پیموده شده است. کار مدت‌ها مفهومی پست و تحقیرآمیز داشت و قدرتمندان جامعه خود تن بکار نمی دادند و برای انجام کارهای خویش افراد دیگر را بصورت برده و رعیت و خادم در خدمت خود در می آوردند و از کار ایشان استفاده می کردند. بررسی رابطه کار در چنین نظام های اجتماعی اگر چه می تواند جالب باشد اما مورد بحث این مقاله نیست زیرا به زحمت می توان پذیرفت که رابطه کار در صورت یاد شده جنبه قراردادی داشته است و بین طرفین قراردادی، از نوع قراردادهای نظام حقوقی فعلی منعقد می شده است. زیرا تنظیم قرارداد مستلزم قبول تساوی طرفین و آزادی اراده ایشان است که در رابطه بین ارباب و برده و رعیت وجود آن به شدت مورد تردید می باشد بلکه می توان گفت عدم آن محل انکار نیست. در این سطور هدف این است که روابط کسانی که کار می کنند (باصطلاح امروز کارگر) و کسانی که کار دسته اول تحت تبعیت ایشان و با پرداخت مزد از جانب آنان انجام می شود (در اصطلاح حقوقی فعلی کارفرما)، از زمانی که این رابطه تابع قرارداد بین طرفین شده است، مطالعه شود و بویژه این نکته بررسی گردد که قرارداد منعقد بین طرفین در تنظیم روابط ایشان چه نقشی دارد. با توجه به تحولی که در نقش قرارداد کار حاصل شده است این موضوع را در چهار بخش مورد بحث قرار می دهیم. ابتدا قرارداد را بعنوان منبع اساسی روابط حقوقی کار مطالعه می کنیم سپس از مداخله قانونگذاران در روابط کار و ایجاد مقررات کار و گسترش روابط جمعی کار که موجب تضعیف موقع قرارداد کار و پیدایش تئوری‌های جدید در رابطه کار گردید سخن خواهیم گفت، و بالاخره نقش فعلی قرارداد کار را بررسی می کنیم.

قرارداد: منبع اصلی رابطه کار

اصطلاح قرارداد کار، که در قرن نوزدهم ابتدا وسیله اقتصاد دانان بکار برده شد، به تدریج و به رغم انتقادات برخی حقوقدانان مورد قبول قرار گرفت و در قوانین مختلف به همین نام نامیده می شود. از نظر تاریخی این قرارداد، دنباله قرارداد اجاره خدمات و یا به تعبیر قانون مدنی ایران اجاره اشخاص (ماده ۵۱۲) است. به نظر بعضی از مؤلفین حقوق کار اصلاح اجاره خدمات رابطه طرفین قرارداد را بهتر مشخص می کرد. زیرا قرارداد کار شامل همه انواع کار نمی شود و فقط بر کار تابع یعنی کاری که شخصی تحت دستور و فرمان شخص دیگری انجام می دهد حاکم است و در مورد اخیر، در واقع یک طرف قرارداد، نیروی کار خود را به دیگری اجاره داده است. صرفنظر از این بحث اصطلاحی، از نظر حقوقی تأثیر نظام حقوقی اجاره خدمات (یا اجاره اشخاص) که قراردادی از قراردادهای حقوق مدنی محسوب می شود، در نظام حقوقی قرارداد کار (بویژه در مرحله ای که فعلاً مورد بحث است) غیر قابل انکار می باشد. به همین جهت لازم به نظر می رسد که بطور اختصار مفهوم اجاره اشخاص در حقوق مدنی مورد بررسی قرار گیرد. ذکر این نکته ضروری است که اگر چه قانون مدنی ایران در قسمت عقود معین مانند بسیاری موارد دیگر، تحت تأثیر فقه امامیه قرار گرفته است لکن در مورد اجاره اشخاص (به شرحی که خواهیم دید) بیشتر از قانون مدنی فرانسه متأثر شده است بدین سبب در مبحث فعلی توجه خود را به مطالعه موضوع در حقوق مدنی فرانسه (تا آنجا که بدین بحث مربوط است) معطوف می داریم و چون مراجعه به سابقه آن در حقوق فرانسه قبل از انقلاب نیز مفید می نماید مسائل این بخش را به دو بند تقسیم می کنیم (احمدی، ۱۳۸۱).

نتیجه گیری

استفاده از قرارداد کار، به عنوان وسیله کسب امتیازات بیشتر، اگر چه در عمل به کارمندان و افراد متخصص، که به علت احتیاج مبرم به کارشان می توانند شرایط خود را بکار فرما بقبولانند، اختصاص دارد اما حتی در مورد سایر کارگران هم با توجه به مقررات قانونی که ذکر شده، کمتر وسیله استثمار است تا حمایت زیرا به هر حال باید حاوی شرایط مساعدتری از مقررات باشد.

منابع و مأخذ

۱. احمدی، سید احمد، حقوق کار، تهران، نشر حقوقدان، ۱۳۸۱، چاپ اول.
۲. امامی، میرسید حسن، حقوق مدنی، تهران، انتشارات مجد، جلد دوم، ۱۳۸۸.
۳. براتی‌نیا، محمود، دیدگاه‌های نو در حقوق کار، تهران، فکرسازان، ۱۳۸۲، چاپ اول.
۴. رنجبری، ابوالفضل، حقوق کار، تهران، مجمع علمی و فرهنگی مجد، ۱۳۷۷، چاپ اول.
۵. سلول، جرج، عقاید بزرگترین علمای اقتصاد، ترجمه دکتر حسین پیرنیا، تهران: انتشارات کتابخانه پژوهشکده بیمه (وابسته به بیمه مرکزی)، ۱۳۹۰.
۶. عراقی، عزت‌الله، حقوق کار، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۹۱، چاپ اول، ج ۱.
۷. موحدیان، غلامرضا، حقوق کار (علمی-کاربردی)، تهران، فکرسازان، ۱۳۸۱، چاپ اول.
۸. نیکی، جعفر، حقوق کار ایران، تهران، چاپ خرمی، ۱۳۶۱.
۹. هدایتی زفرقندی، محمد، پروین، فرهاد، قرارداد کار، انتشارات میزان، ۱۳۹۱.