



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۰۲/۱۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

بررسی قراردادکار در حقوق کار ایران

ابوالفضل بهرامی راد

کارشناس ارشد فقه و حقوق اسلامی
bahrani.rad.51@gmail.com

چکیده :

قراردادکار یکی از مبانی و ارکان حقوق کار است، اصطلاح جدیدی است که در حقوق کار معاصر، برای توافق بین اشخاص به منظور انجام کار در ازای اجر مادی، بکار برده می شود. این اصطلاح جایگزین عقد اجاره انسان در فقه و قرارداد اجاره خدمات در حقوق غربی گردیده است. هدف از این تحقیق بررسی ادله و مبانی قراردادکار و آثار حقوقی ناشی از آن است، بخصوص بررسی ویژگی های قرارداد کار، شرایط صحت آن، اقسام قراردادکار و همچنین آثار ناشی از تحول حقوق کار از شکل سنتی آن، که در متون فقهی تحت عنوان اجاره اشخاص مطرح بوده، و بررسی شکل امروزی آن که متأثر از تحولات اجتماعی، تدوین مقررات کار، شناخت حقوق و تکالیف ناشی از کار در جامعه مدرن امروزی است. از آنجا که حقوق کار مرتبط با گروه کثیری از جامعه کارگران، کارفرمایان، مهندسين، پزشکان و کارکنان مراکز درمانی، شرکتهای خصوصی و موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی، کشاورزی، مالی و اعتباری و بانک ها و ... می باشد، سعی شده است موضوع قرارداد کار و مبانی فقهی و حقوقی آن با ملاحظه آخرین قوانین و مقررات حاکم بر روابط کار و حقوق ناشی از قرارداد، مورد تحلیل قرار گرفته، اجزاء و ارکان قرارداد کار، شرایط صحت قرارداد و آثار و نتایج ناشی از آن به لحاظ فقهی و حقوقی بررسی و تحلیل گردد و برخی از آسیب های قرارداد کار از جمله اینکه آیا غرر در قرارداد کار امکان وقوع دارد یا خیر و آثار آن چگونه خواهد بود و اینکه آیا کارفرما می تواند شرط یا شروطی در قرارداد کار قید کند تا هر وقت بخواهد بتواند تغییرات فاحش و غیر متعارف در شرایط کار یا میزان دستمزد، ایجاد کند به نحوی که کارگر مجبور شود به خواسته های کارفرما تن دهد یا از برخی از حقوق خود صرف نظر نماید، برای اولین بار مطرح و مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. این تحقیق به شیوه کتابخانه ای و تحلیلی، موضوع را مورد بررسی قرار می دهد و منابع تحقیق اعم از متون و کتابهای فقهی و حقوقی و قوانین و مقررات مربوط به کار است، که فهرست آن در پایان مقاله ذکر گردیده است.

کلید واژه: کارگاه، کارفرما، کارگر، قراردادکار.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

۱- مقدمه

قانون مدنی ایران تعریفی از عقد اجاره انسان (اجاره خدمه یا کارگر) بیان ننموده و احکام آنرا ذکر نکرده است. مقررات باب اجاره در آن قانون بیشتر مربوط به اجاره اشیاء و حیوان است، به نظر می رسد به لحاظ وحدت ملاک می توان احکام و تعاریف کلی اجاره در این قانون را به اجاره انسان یا قراردادکار تعمیم و تسری داد. از آنجا که حقوق کار از رشته های جدید و نوین حقوق است و مدت زیادی از تدوین قوانین و مقررات مربوط به کار نمی گذرد و در مقایسه با سایر رشته های حقوق، مطالعات و پژوهش های زیادی در این حوزه انجام نشده است، موضوع این پژوهش در ارتباط با حقوق کار تعیین گردیده است تا گامی اگرچه کوچک و ناچیز در جهت توسعه این رشته برداشته شود و با طرح مباحث و موضوعات مبتلابه این شاخه از حقوق، حتی الامکان زمینه رشد و توسعه آنرا فراهم نمود. ممکن است دانستن ادله فقهی و حقوقی قراردادکار برای طرفین قرارداد چندان مطلوب و ضروری به نظر نرسد، لیکن برای دانشجویان حقوق، قضات، وکلا، کارشناسان مرتبط و اساتید محترم رشته حقوق لازم است مبانی تاسیسات و پدیده های حقوقی را بدانند و آنرا مورد تحلیل و نقد و بررسی قرار دهند، بخصوص قرارداد کار که یکی از رایج ترین قراردادهای موجود در جامعه کنونی ما است و به ویژه اینکه وقتی قرارداد کار بطور شفاهی و عملی واقع می گردد و از نظر قانونگذار معتبر شناخته شده است و آثار حقوقی ناشی از آن بسیار حائز اهمیت است و موجب و موجد تکالیف و حقوق بسیاری برای طرفین می باشد. بر خلاف آنچه در تصور عامه مطرح است، حقوق کار صرفاً مربوط به یک قشر اندکی از افراد جامعه به عنوان کارگر نیست، بلکه با عنایت به تعریف کارگر از نظر قانون کار، که به تفصیل مورد بررسی قرار خواهد گرفت، حقوق کار علاوه بر کارگران به معنای عرفی آن، مرتبط با گروه کثیری از جامعه مهندسی، پزشکان، هنرمندان و کارمندان بانک ها، مخابرات، شرکتهای خصوصی، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی، کشاورزی و موسسات مالی و اعتباری و بخشی از کارکنان دستگاه های دولتی که رابطه استخدامی آنها با دولت بصورت رسمی یا پیمانی نمی باشد و همچنین بخشی از کارکنان شهرداریها و موسسات وابسته به دولت از قبیل مهمانسراها، چاپخانه ها و نشریات و غیره، که مجموعه گسترده ای را در بر می گیرد، می باشد و این خود بر اهمیت بررسی مسائل مربوط به حقوق کار و بویژه قراردادکار در کشور ما می افزاید.

قرارداد کار از ارکان اصلی حقوق کار و بلکه زیربنای حقوق کار است که بین کارگر و کارفرما ارتباط برقرار می نماید و موجب تامین مطلوب و منظور کارفرما، یعنی انجام کار، و مطلوب و مراد کارگر، یعنی دستمزد (حق السعی) است.

۲- مبانی و مفاهیم

۲-۱- کارگاه

در لغت به معنی محل ساختن چیزها، جای کار کردن کارگران و در اصطلاح، مطابق تعریف قانون کار ایران «کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می کند. از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه اند، از قبیل

۱ ماده ۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۹/۰۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام: «قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا

شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد...»

۲ معین، محمد، فرهنگ فارسی معین، انتشارات ثامن، ج ۳، ص ۱۹۲۲



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه حمام آموزشگاه حرفه ای قرائت خانه کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و ذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه می باشند»^۱

۲-۲- کارفرما

در فرهنگ لغت به معنای کسی که دستور کار بدهد، صاحب کار است و در اصطلاح قانون کار ایران، عبارت از «شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل حق السعی کار می کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است»^۲.

۲-۳- کارگر

در لغت به معنای کار کننده و کسی که در کارخانه یا کارگاه کار می کند و مزد می گیرد است و از نظر قانون کار ایران «کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند»^۳.

۲-۴- قراردادکار

برای واژه قراردادکار معنای لغوی در فرهنگ های لغت یافت نگردید ولی آنچه از ظاهر این کلمه مرکب فهمیده می شود، عهد و پیمانی است که به موجب آن کسی برای دیگری کار می کند. معنای اصطلاحی آن از منظر قانون کار عبارتست از، «قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد...»^۴.

۳- مقررات کار در قانون اساسی

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصل نوزدهم در رابطه با حقوق ملت، بیان می دارد: «مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود» از این اصل می توان برداشت نمود هیچ یک از

۱ ماده ۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۹/۰۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام

۲ عمید، حسن، فرهنگ فارسی عمید، انتشارات پارمیس ج ۲، ص ۱۵۴۵

۳ ماده ۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۹/۰۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام

۴ عمید، حسن، فرهنگ فارسی عمید، انتشارات پارمیس ج ۲، ص ۱۵۴۵

۵ ماده ۲ همان قانون

۶ ماده ۷ همان قانون



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

مشاغل نباید اختصاص به گروه یا قشر و طبقه خاصی از افراد جامعه داشته باشد. به ویژه در مشاغل دولتی و موسسات وابسته به دولت که ممکن است متقاضیان زیادی داشته باشد، باید ترتیبی اتخاذ گردد تا همه افراد حائز شرایط، بتوانند بطور مساوی از حق اشتغال برخوردار شوند و تبعیض در استخدام بر خلاف اصل قانون اساسی است.

همچنین اصل بیست و هشتم قانون اساسی تصریح می نماید: «هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نباشد برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید.» مطابق این اصل، افراد در انتخاب شغل آزاد هستند و هر شغلی را که مایل باشند می توانند داشته باشند مشروط به اینکه مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نباشد. لیکن به منظور ساماندهی مشاغل و با توجه به مقررات کسب و کار و ضوابط مربوط به فعالیت اصناف، لازم است مجوز لازم برای هر شغل از مراجع ذیربط اخذ شود و مقررات مربوط رعایت گردد. مضافاً اینکه دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه برای همه افراد امکان اشتغال به کار را فراهم نمایند و در این خصوص دولت های قبل و دولت فعلی هر کدام راهبرد هایی را داشته اند و در حال حاضر نیز تسهیلات متعددی برای حفظ مشاغل موجود و ایجاد شغل جدید در قوانین و مقررات پیش بینی گردیده و به اشخاص واجد شرایط پرداخت می گردد. از قبیل تسهیلات مربوط به مشاغل خانگی (موضوع قانون ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی و دستورالعمل اجرایی آن)، تسهیلات بند ب تبصره ۱۶ قانون بودجه سال ۱۴۰۱، تسهیلات تبصره ۱۸ بند الف ماده واحده قانون بودجه سال ۱۴۰۰ و تسهیلاتی که به همین منظور به شرکت های دانش بنیان پرداخت می شود و تسهیلات بنگاه های زودبازده و... که قبلاً پرداخت می شد.

اصل بیست و نهم قانون اساسی مقرر می دارد: «برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کار افتادگی، بی سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبتهای پزشکی به صورت بیمه و غیره حقی است همگانی و دولت موظف است طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت های مالی فوق را برای یک فرد کشور تأمین کند.» و همچنین در بندهای ۲، ۳ و ۴ اصل چهارم و سوم، موارد زیر جزء ضوابط اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بشمار آمده است؛ تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل، قراردادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند. تنظیم برنامه اقتصادی کشور به صورتی که شکل و محتوا و ساعات کار چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار را داشته باشد، رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری، منع اضرار به غیر، تربیت افراد ماهر، همه از مواردی است که در بندهای اصل چهارم و سوم قانون اساسی بر آنها تأکید شده است و نشان دهنده این مهم است که موضوع کار و اشتغال از نظر قانونگذار قانون اساسی از اهمیت به سزایی برخوردار است و از مسائل بسیار مهم برای هر جامعه رو به ترقی و رشد، محسوب می شود و بیانگر این است که کار و فعالیت سالم اقتصادی در نظام حقوقی و اقتصادی ایران دارای اهمیت و ارزش والایی است.

۴- تعریف عقد و قرارداد کار

۴-۱- تعریف عقد



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

از نظر قانون مدنی: «عقد عبارتست از اینکه یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر تعهد به امری نمایند و مورد قبول آنها باشد.» این تعریف، عقد عهدی را شامل می‌شود و شامل عقد تملیکی که موضوع آن مال است، نمی‌شود. در عقد تملیکی مال یا ملکی از یکطرف به طرف دیگر یا ثالث یا طرفین (در عقد معاوضه) منتقل می‌شود.

قانون مدنی ایران در ماده ۸۲۵ مقرر می‌دارد: «وصیت بر دو قسم است: تملیکی و عهدی.» و در تعریف بسیاری از عقود معین مانند بیع، اجاره، هبه و قرض که از عقود تملیکی هستند و یا جعاله، ضمان، کفالت و حواله که از عقود عهدی هستند، به اثر آنها یعنی تملیک یا ایجاد تعهد تصریح یا اشاره می‌کند. بر این اساس در هیچ یک از موارد مذکور، تعریفی از این دو واژه (عقد تملیکی و عهدی) ارائه نکرده است. لیکن در آثار اساتید و دانشمندان حقوق ایران تعاریف متعددی از عقد عهدی و تملیکی به چشم می‌خورد. در یکی از تعریف‌های جامع آمده است: «در مواردی که نتیجه قرارداد، ایجاد و انتقال یا سقوط تعهد است، عقد را به این اعتبار عهدی می‌نامند. برعکس، قراردادهایی که اثر مستقیم آن انتقال مالکیت یا سایر حقوق عینی است، عقد تملیکی نامیده می‌شود.»^۲

از ملاحظه تعاریف مذکور روشن می‌شود که مفهوم «تملیکی» در فقه، به مفهوم حقوقی این واژه نزدیک است. اما در مورد واژه «عهدی» به نظر می‌رسد که مقصود از این واژه در باب وصیت با معنایی که حقوق دانان از آن اراده می‌کنند، متفاوت است. کلمه «عهد» در باب وصیت در مفهوم لغوی خود یعنی سفارش کردن به کار رفته است، در حالی که واژه عهدی در اصطلاح حقوقی معنایی خاص یافته و از معنای لغوی خود فاصله گرفته است. در کتب فقهی نیز وصیت به عهدی و تملیکی تقسیم گردیده و تعاریف نسبتاً مختلفی از آن دو ارائه شده است، از جمله: «وصیت تملیکی عبارت است از تملیک عین یا منفعت، یا تسلیط بر حق، یا فک ملک. و وصیت عهدی عبارت است از سفارش راجع به غیرموصی یا خود وی.»^۳ بنابراین، اصطلاح عهدی در فقه با مفهوم آن در علم حقوق متفاوت است. اغلب حقوقدانان تقسیم عقد به عهدی و تملیکی را پذیرفته اند هرچند در مبنای این تقسیم و نیز در تعاریفی که از این دو عقد به دست داده اند، تفاوت‌هایی وجود دارد. در مورد تقسیم عقد به عهدی و تملیکی، سه نظر وجود دارد:

۴-۱-۱- ترجیح عقد عهدی به تملیکی

بر اساس این نظریه حتی عقودی که حقوق دانان تمایل دارند آنها را عهدی بدانند از قبیل اجاره اشخاص و بیع کلی فی‌الذمه، نیز تملیکی محسوب می‌شوند. در حقوق ایران نیز تا آنجا که ممکن بوده است، آثار عقود بر اموال قرار گرفته نه بر اشخاص. به تعبیر دیگر، حقوق ایران به تملیکی جلوه دادن عقود گرایش دارد.^۴

۴-۱-۲- ترجیح عقد تملیکی به عقد عهدی

۱ ماده ۱۸۳ قانون مدنی مصوب ۱۳۱۴

۲ کاتوزیان، ناصر، نظریه عمومی تعهدات، تهران، نشر میزان ۱۳۸۲، ج ۱، ص ۷۵-۷۶ برای ملاحظه سایر تعاریف رک: شهیدی، مهدی، حقوق مدنی (تشکیل قراردادهای و تعهدات)، ص ۸۳، افتخاری، جواد، حقوق مدنی ۳، کلیات عقود و تعهدات، ص ۵۷

۳ یزدی، سید محمد کاظم، العروه الوثقی، ج ۵، ص ۶۴۱

۴ شهیدی، مهدی، حقوق مدنی، تشکیل قراردادهای و تعهدات، ص ۸۳



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

برخی دیگر از صاحب نظران معتقدند در فقه امامیه تقسیم عقد به تملیکی و عهدهی معنا ندارد. زیرا همه عقود، تعهدات هستند و هر عهدهی، عهدهی است. در فقه امامیه، تملیک به معنای تسلیط است. هر متعهدهی که به اختیار خود به نفع دیگری تعهد می‌کند عمل تسلیط انجام می‌دهد. زیرا به متعهده حق مطالبه می‌دهد و معنای تسلیط همین است.^۱ لذا آنچه ارجحیت دارد تملیک و تسلیط می‌باشد. ایشان در انتقاد از رویه جاری در حقوق ایران می‌گویند: «در زبان فارسی اخیراً عقودی را که راجع به انتقال عین خارجی است و انتقال مالکیت در همان حین عقد به وجود می‌آید، عقود تملیکی نامیده‌اند و با این اصطلاح خواسته‌اند این قسم را از قلمرو تعهدات بیرون کنند، که درست نیست.»^۲ در مورد این که بیان شده است «همه عقود تعهدات هستند» (العقود عهود) و در هر عهدهی یک یا چند تعهد وجود دارد، چنین نیست که اثر اصلی و اولی همه عقود تعهد باشد. در واقع، همان‌طور که برخی از فقها گفته‌اند: در مواردی مانند خرید و فروش، آنچه از متعاقبین صادر می‌شود عبارت است از جعل و قرار، این جعل و قرار از حیث جعل و قرار بودن، «عهده» و از حیث ارتباط آن با جعل و قرار دیگر، «عقد» و از حیث ایجاد ملکیت، «بیع و تملیک» است.^۳

۴-۱-۳- نه تمام عقود تملیکی، عقد عهده‌اند و نه تمام عقود عهده‌ای را می‌تواند عقد تملیکی دانست

تقسیم عقود به عهده‌ای و تملیکی تقسیم جامعی نیست، بسیاری از عقود مهم در این تقسیم قرار می‌گیرند، اما برخی دیگر از آن خارج می‌مانند. مثل عقد نکاح یا حقوق معنوی که از حقوق غیرمالی هستند درحالی که می‌توانند مورد قرارداد واقع شوند. بنابراین برای ارائه یک تقسیم جامع بهتر است عقود را ابتدا به تملیکی و غیرتملیکی، و سپس عقود غیرتملیکی را به عهده‌ای و غیرعهده‌ای تقسیم نمود و قراردادکار را جزء عقود عهده‌ای دانست.

۴-۲- تعریف قراردادکار

همان‌طور که قبلاً در بخش ۲-۴- در صفحه ۳ مقاله بیان گردید، ماده ۷ قانون کار در تعریف قراردادکار مقرر می‌دارد: «قراردادکار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که کارگر در قبال دریافت حق السعی، کاری را برای مدت موقت یا غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد.» ملاحظه می‌شود این تعریف جایگزین تعریف قراردادکار قانون سابق^۴ شده است. در قانون فعلی به جای مزد واژه‌ی (حق السعی) قرار داده شده است که با توجه به تعریف آن در قانون کار^۵ اعم از مزد است و به جای مدت معین یا مدت نامحدود، در قانون کار فعلی به ترتیب، عبارت «مدت موقت» و «مدت غیرموقت» قرار گرفته است، که از مفهوم آن می‌توان قراردادکار را به لحاظ

۱ جعفری لنگرودی، محمدجعفر، حقوق تعهدات، ص ۳۶.

۲ جعفری لنگرودی همان، ص ۵-۶

۳ حکیم، سید محسن، مستمسک العروه الوثقی، ص ۲-۳، اصفهانی، محمدحسین، حاشیه‌ی مکاسب، ج ۲، ص ۱۵۹.

۴ ماده ۳۰ قانون کار سابق ایران (مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶) «قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر متعهد می‌شود در قبال دریافت مزد، کاری را برای مدت معین یا مدت نامحدودی برای کارفرما انجام دهد.»

۵ ماده ۳۴ قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۰۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، «کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌نماید را حق السعی می‌نامند.»



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

مدت و نوع کار سه قسم دانست؛ یکی قراردادکار موقت و دیگری قراردادکار دائم. و نوع سوم از قرارداد کار که مربوط به کارهای غیر مستمر (کار معین) می شود، در حالی که در قانون کار ذکری از آن به میان نیامده است، ولی به عنوان قراردادکار معین شناخته شده است.

قانون کار قرارداد شفاهی یا عملی را معتبر و دارای آثار حقوقی می داند، به این معنا که قراردادکار ممکن است به صورت شفاهی یا در عمل منعقد گردد، به عنوان مثال وقتی کارگر بدون انعقاد قرارداد مکتوب و بصورت شفاهی با درخواست کارفرما به کار گمارده می شود، قراردادکار عملاً منعقد شده است و حداقل حقوق و مزایای قانون کار در ازای کار انجام شده و به نسبت ساعت کار به کارگر تعلق خواهد گرفت و چنانچه نوعاً کار مستمر باشد و مدت هم در قرارداد ذکر نشود، در این صورت قرارداد کار به لحاظ مدت، دائمی تلقی می شود (تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار).

۵- ویژگی های قراردادکار

۵-۱- یک عقد لازم است

عقد لازم در مقابل عقد جایز است. مطابق ماده ۱۸۶ قانون مدنی: «عقد جایز آن است که هر یک از طرفین بتوانند هر وقتی که بخواهد آنرا فسخ کند» و بر بنابر تعریف ماده ۱۸۵ قانون مدنی: «عقد لازم آن است که هیچ یک از طرفین معامله حق فسخ آنرا نداشته باشد، مگر در موارد معینه» عقد جایز مثل عقد وکالت و عقد لازم مثل بیع، اجاره و قراردادکار، که در مورد قراردادکار هم هیچ یک از طرفین حق فسخ آنرا ندارند مگر در دوره آزمایشی که در ماده ۱۱ قانون کار مقرر شده است.

۵-۲- غیر تشریفاتی بودن قراردادکار

برخلاف عقود تشریفاتی مثل بیع املاک ثبتی و نکاح که مستلزم رعایت تشریفات قانونی است، قراردادکار بدون تشریفات و بصورت کتبی یا شفاهی و عملی می تواند منعقد شود. اگرچه در تبصره ۳ ماده ۷ قانون کار مقرر گردیده است، قراردادهای مکتوب باید در فرم مخصوصی باشد که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در چارچوب قوانین و مقررات تهیه می شود و در اختیار طرفین قرار می گیرد، باشد. لیکن عملاً ضمانت اجرایی برای این تکلیف وجود ندارد و چنانچه طرفین قراردادکار مقررات این تبصره را رعایت ننمایند، سبب بطلان یا بی اعتبار شدن قرارداد نمی شود. بنابر این حتی اگر طرفین، قراردادکار مکتوب را بصورت دست نویس یا در فرم هایی غیر از فرم های مذکور تنظیم و منعقد نمایند دارای اعتبار و اثر حقوقی خواهد بود. مگر اینکه مندرجات قرارداد بر خلاف مقررات قانون کار باشد، که در این صورت موارد مغایر قانون فاقد اعتبار است و مقررات قانون کار حاکم خواهد بود.

۵-۳- قرارداد کار یک عقد مستمر است

۱ اصلاحی به موجب ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴/۰۲/۰۱ مجلس شورای اسلامی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

قراردادکار برخلاف عقود آنی، در مدت معین یا دائم یا برای انجام کار معینی استمرار دارد. اما عقد آنی، عقدی است که در یک لحظه بوجود آمده و تاثیر خود را می گذارد، مثل عقد بیع، قرض و صلح که در لحظه وقوع تاثیر خود را می گذارند. در حالی که قراردادکار مانند عقود اجاره، وکالت، وقف و امانت که از عقود مستمرهستند، یک عقد مستمر است.

۵-۴- قراردادکار یک عقد معوض است

ویژگی دیگر قراردادکار، معوض بودن آن است. یعنی کار در ازای مزد قرار می گیرد. به عبارتی از یک طرف نیروی کار کارگر و از طرف دیگر کارفرما یا صاحب کار که در ازای انجام کار مزد پرداخت می نماید، قرار دارند.

۵-۵- از طرف کارگر یک عقد شخصی و از طرف کارفرما عقد غیر شخصی است

قراردادکار از جهت کارگر قائم به شخص کارگر است، به این معنا که در قراردادکار شخصیت کارگر دلیل و عامل اساسی انعقاد قرارداد است و به همین سبب با فوت کارگر یا از کار افتادگی کلی، بازنشستگی و یا جنون کارگر، قراردادکار خودبه خود خاتمه می یابد و اساساً کارگر نمی تواند به هیچ عنوان کسی را برای انجام کار یا ادامه قرارداد جایگزین خودش کند، ولی از جهت کارفرما این گونه نیست و با وقوع فوت یا جنون کارفرما یا تغییر کارفرما بواسطه انتقال کارگاه به غیر، قراردادکار کارگران کارگاه همچنان به قوت خود باقی می ماند. به عنوان مثال با ادغام یک شرکت در شرکت دیگر یا هر گونه تغییر در مالکیت کارگاه و تغییراتی از این قبیل، که منجر به تغییر شخصیت کارفرما شود، قراردادکار کارگرانی که قبلاً منعقد گردیده است، کماکان معتبر باقی خواهد ماند.

۵-۶- یک قرارداد الحاقی (تصویبی) است

به این معنا که معمولاً شرایط مندرج در قراردادکار از سوی کارفرما تعیین و به کارگر ایجاب می گردد و کارگر با قبول یا امضای قرارداد، خود را به آن ملحق می کند. صرف نظر از حقوق و مزایای حداقلی مقرر در قانون کار و مقررات آمره قانون کار که طرفین ملزم به رعایت آن هستند، غالباً کارفرما شرایط مورد نظر خود را در قرارداد به کارگر ایجاب می نماید و کارگر با امضای قرارداد آنرا قبول می کند. به ویژه در شرایط نامتعادل عرضه و تقاضای نیروی کار و بالا بودن نرخ بیکاری، اراده کارفرما تعیین کننده شرایط است و کارگر باید خود را با شرایط مقرر در قرارداد وفق دهد. اگر چه قانون کار به منظور تعدیل شرایط کار و حمایت از کارگر، مقررات لازم برای تامین حداقل حقوق و مزایا، منع بهره کشی و صیانت از نیروی کار را مقرر داشته است، لیکن در مواردی که حقوق و مزایا و شرایط مورد نظر طرفین قرارداد، بالاتر از حداقل های مقرر در قانون کار است، بطور معمول اراده کارفرما غالب است.

۵-۷- قراردادکار یک عقد عهدی است



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

یکی دیگر از ویژگی‌های قراردادهای کار عهدی بودن آن است، همانطور که قبلاً هم بیان شد، قراردادکار یک عقد عهدی است، یعنی تعهد به انجام کار در ازای تعهد کارفرما به پرداخت مزد، به عبارتی یک عقد دو تعهدی است که در مقابل آن عقود غیرعهدی و تملیکی قرار دارند که در صفحه ۴ و ۵ این مقاله به تفصیل مورد بررسی قرار گرفته است.

۶- اقسام قراردادکار

با توجه به عبارت «برای مدت موقت یا مدت غیر موقت» که در تعریف قرارداد کار، به آن اشاره شد، (صفحه ۶ بخش ۲-۴)، دو نوع کار وجود دارد، کار مستمر و کار غیرمستمر یا معین، اگر در قراردادکار اعم از کار مستمر یا غیرمستمر، مدت در قرارداد ذکر شود، آنرا قراردادکار مدت موقت می‌گویند و چنانچه نوع کار دائم (غیرمعین) باشد و مدت در قرارداد ذکر نشود یا برای مدت نامحدود یا دائم منعقد گردد، قراردادکار دائم خواهد بود. بنابر این بر حسب نوع و ماهیت کارها، قراردادکار سه قسم است:

الف) قراردادکار با مدت دائم ب) قراردادکار مدت موقت ج) قراردادکار معین

در کارهایی که ماهیت آن مستمر نیست و اصطلاحاً پروژه ای هستند، مثل کارهای ساختمانی یا راه سازی و از این قبیل، اگر مدت در قراردادکار ذکر نشده باشد، خاتمه قراردادکار منوط به اتمام پروژه (خاتمه کارمعین) خواهد بود.

۷- شرایط صحت قراردادکار

قبل از تصویب و تصریح قانون کار در خصوص شرایط صحت قراردادکار، ماده ۱۹۰ قانون مدنی چهار شرط اساسی را برای صحت هر معامله بیان نموده است؛ «۱- قصد طرفین و رضای آنها ۲- اهلیت طرفین ۳- موضوع معین که مورد معامله باشد ۴- مشروعیت جهت معامله.» صرف نظر از اینکه انعقاد قراردادکار را می‌توان از مصادیق معامله و صحت آنرا تابع مقررات مزبور دانست، لیکن قانون کار در ماده ۹ بر شرایط صحت قراردادکار تصریح دارد و شرایط صحت قراردادکار را به قرار ذیل بیان می‌دارد:

۷-۱- مشروعیت مورد قرارداد

منظور از مورد قراردادکار، موضوع انجام کار از سوی کارگر و پرداخت مزد از سوی کارفرما است و باید کاری باشد که ممنوعیت شرعی نداشته باشد و اجرت یا دستمزد نیز باید مشروع باشد. انعقاد قرارداد برای انجام کار نامشروع یا مقرر نمودن اجرت نامشروع برای

۱ ماده ۲۱۱ قانون مدنی مقرر می‌دارد: «برای اینکه متعاملین اهل محسوب شوند باید بالغ و عاقل و رشید باشند.» رشید در مقابل سفیه، یعنی کسی که تصرفات او در اموال و حقوق مالی خود عقلانی باشد. مطابق ماده ۱۲۰۹ قانون مدنی، سن رشد هیجده سال تمام است. ولی اشخاصی که به سن بلوغ رسیده باشند را نمی‌توان به عنوان جنون یا عدم رشد، محجور دانست، مگر آنکه عدم رشد یا جنون (در محکمه) ثابت شده باشد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

کاری، از موجبات بطلان قرارداد کار است. مثل بستن قرارداد برای تولید شراب (مسکرات) یا حمل یا توزیع مسکرات یا مقرر نمودن و پرداخت مال نامشروع و حرام در ازای انجام کار مثلاً مقرر نمودن یا پرداخت مال نامشروع به عنوان دستمزد یا بخشی از آن.

۷-۲- معین بودن موضوع قرارداد

اگرچه در ظاهر به نظر می رسد موضوع قرارداد کار بطور کلی و اجمالاً معلوم و عبارت از انجام کار از طرف کارگر و پرداخت دستمزد از سوی کارفرما است، ولی اگر موضوع کار در قرارداد معین نباشد یا کلی باشد به نحوی که معلوم نباشد قرارداد برای انجام چه کاری منعقد شده است، موجب بطلان قرارداد خواهد بود. مثل انعقاد قرارداد برای هرکاری! یا انعقاد قرارداد برای یک کاری که فعلاً معلوم نیست! به عبارت دیگر در قرارداد کار باید تعهدات طرفین معین و معلوم باشد. ماده ۱۰ قانون کار نیز که موارد لازم به ذکر در قرارداد کار را بیان می نماید، در بند الف تأکید می نماید نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر به آن اشتغال می یابد باید در قرارداد کار ذکر شود. مگر اینکه بر حسب عرف و عادت شغل یا محل موضوع قرارداد کار معلوم باشد.

۷-۳- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر

ممنوعیت قانونی یا شرعی هریک از طرفین قرارداد کار برای انجام کار یا تصرف اموال موجب بطلان قرارداد کار خواهد بود. به عنوان مثال ماده ۷۹ قانون کار به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال را ممنوع می داند، مقررات ماده ۶۲ قانون خدمت وظیفه عمومی، استخدام مشمولان نظام وظیفه را بطور کلی در دستگاههای دولتی و کارگاه های بخش خصوصی ممنوع دانسته است، اشخاصی که به استناد رای دادگاه از حق اشتغال به کار خاص یا تصرف در اموال خود ممنوع شده باشند، صغار، مجانین، ورشکستگان که از تصرف در اموال خود ممنوع هستند، اتباع خارجی فاقد پروانه اشتغال، اینها نمونه هایی از ممنوعیت قانونی یا شرعی برای انعقاد قرارداد کار است و چنانچه قرارداد کار توسط این افراد یا برای انجام کارهایی که ممنوعیت قانونی یا شرعی دارد، منعقد گردد، باطل است. سن قانونی کار در ماده ۷۹ قانون کار ۱۵ سال تمام مقرر گردیده است و به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال ممنوع است. لیکن در مورد اشخاص محجور، در صورتی که ولی یا قیم آنها مقتضی بداند و اجازه اشتغال بدهد، می توانند به کار یا پیشه ای مشغول شوند و در این صورت اجازه ولی یا قیم شامل لوازم آن کار یا پیشه هم خواهد بود.^۱ با این وجود به نظر می رسد افراد کمتر از ۱۵ سال، با داشتن اجازه ولی یا قیم باید بتوانند قرارداد کار منعقد نموده و مشغول به کار شوند، در حالی که چنین نیست و این بر خلاف ماده ۷۹ قانون کار و ممنوع است. ضمن اینکه ماده ۱۲۰۷ قانون مدنی هم صغار، اشخاص غیر رشید و مجانین را محجور دانسته و آنها را از تصرف در اموال و حقوق مالی خود ممنوع می داند. علاوه بر آن با توجه به موخر بودن تصویب قانون کار نسبت به قانون مدنی و قانون امور حسبی، قانون کار این دو قانون را تخصیص می زند و تا جایی که با یکدیگر مغایرت داشته باشند آنها را نسخ می نماید. در نتیجه با توجه به مجموع مقررات مذکور، انعقاد قرارداد کار با اشخاص صغیر و مجنون بطور کلی ممنوع و باطل است، اما قرارداد کار اشخاص سفیه یا غیر رشید، کسی که تصرفات او در اموال و حقوق مالی خود عقلانی نباشد (ماده ۱۲۰۸ قانون مدنی)، با اجازه ولی یا قیم او در صورتی صحیح خواهد بود که سن شخص غیر رشید کمتر از ۱۵ سال تمام نباشد.

۱ مراجعه شود به ماده ۸۵ قانون امور حسبی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

۸- مواردی که باید در قرارداد کار ذکر گردد

۸-۱- مشخصات دقیق طرفین

۸-۲- نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد

همانطور که بیان شد اگر موضوع قرارداد معلوم و معین نباشد قرارداد باطل خواهد بود. در قرارداد کار باید حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید آن را انجام دهد معین گردد. در غیر این صورت ممکن است طرفین در مصادیق امور و کارهایی که به کارگر ارجاع می شود دچار اختلاف شوند. به عنوان مثال ممکن است برای تعیین نوع کار در قرارداد، از الفاظ و عبارات کلی مانند، انجام امور خدماتی یا کارگر تولید، کارگر ساده و از این قبیل استفاده شود. در چنین مواردی اگرچه قرارداد صحیح است ولی ممکن است در عمل طرفین را با مشکل و اختلاف نظر مواجه نماید. لذا بهتر است نوع کار مورد نظر و وظایفی که کارگر باید انجام دهد، با جزئیات و بطور دقیق تعیین گردد.

۸-۳- حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن در قرارداد ذکر شود

یکی از موارد مهم که باید در قرارداد کار قید شود، حقوق یا مزد مبنا و لواحق مزد است. ممکن است مزد بصورت نقدی و غیرنقدی یا دستمزد بالاتر از حداقل مزد مصوب شورای عالی کار مورد توافق طرفین قرار گرفته باشد یا بخشی از مزد بصورت کارمزدی یا مزد ساعتی یا ترکیبی از مزد ساعتی و کارمزدی (کارمزد ساعتی) در نظر گرفته شود. در چنین مواردی برای پیشگیری از بروز اختلاف و رفع ابهام، باید ضوابط مربوط رعایت و میزان ارزش نقدی مزد غیرنقد در قرارداد تعیین گردد. چنانچه در قرارداد کار هیچ دستمزدی تعیین نشده باشد، قرارداد صحیح است و کارگر به نسبت ساعات کار انجام شده از حداقل دستمزد و مزایای مقرر در قانون کار برخوردار خواهد بود.

۸-۴- ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها

میزان ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها از مواردی هستند که باید در قرارداد کار ذکر شوند. اما عدم ذکر این موارد در قرارداد سبب بطلان قرارداد نخواهد شد و ضوابط قانون کار در این موارد حاکم است. چنانچه تعطیلات یا مرخصی بیشتر از آنچه در قانون کار مقرر گردیده است، مورد توافق و نظر طرفین باشد، لازم است در قرارداد تصریح شود، در غیر این صورت با بروز اختلاف بین طرفین، اثبات حق برای صاحب آن مشکل و چه بسا غیر ممکن خواهد بود. همچنین در صورتی که توافق شده باشد، روز دیگری غیر از روز جمعه به عنوان روز تعطیل هفتگی تعیین گردد، لازم است در قرارداد ذکر شود یا چنانچه شرایط و مواعد خاصی برای استفاده کارگر از مرخصی استحقاقی مد نظر طرفین است، در قرارداد ذکر گردد.

۸-۵- محل انجام کار

۱ آیین نامه اجرایی ضوابط و مزایای مربوط به نظام های کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی موضوع تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

در قرارداد کار محل انجام کار باید تعیین گردد. عدم ذکر محل انجام کار در قرارداد نیز سبب بطلان یا خدشه نسبت به اعتبار قرارداد نخواهد شد و چنانچه در قرارداد کار، محل کار ذکر نشده باشد و عرف مسلمی برای تعیین محل انجام آن کار وجود نداشته باشد، محل انعقاد قرارداد، محل انجام کار خواهد بود.

۸-۶- تاریخ انعقاد قرارداد

همچنین تاریخ انعقاد قرارداد نیز باید ذکر شود. عدم تصریح به تاریخ انعقاد قرارداد هم اگرچه خدشه ای به اعتبار قرارداد وارد نمی نماید، ولی اگر ذکر نشود، تاریخ شروع به کار، تاریخ انعقاد قرارداد محسوب می گردد.

۸-۷- مدت قرارداد، اگر کار برای مدت معین باشد

در صورتی که قرارداد کار برای مدت معین (موقت) منعقد می گردد، باید مدت آن در قرارداد قید شود. تعیین مدت در قراردادهای موقت ممکن است با قید روز ماه یا سال و یا تاریخ معلوم و معین گردد. به عنوان مثال ممکن است در قرارداد کار مدت قرارداد را یکسال شمسی از تاریخ انعقاد یا شروع به کار معین نمایند، در این صورت کارگر استحقاق انجام کار به مدت یکسال را خواهد داشت و چنانچه در اثنای قرارداد به دلیلی که خارج از اراده طرفین یا کارگر باشد، قرارداد کار تعلیق گردد، پس از رفع حالت تعلیق، کارگر نسبت به بقیه مدت قرارداد حق بازگشت به کار خواهد داشت. اما چنانچه مدت قرارداد به تاریخ معین شده باشد، مانند؛ از تاریخ ۱۴۰۲/۰۱/۰۱ لغایت ۱۴۰۲/۰۶/۳۱ تعیین شود، تعهد طرفین منحصر به مدت زمان قرارداد خواهد بود. در این صورت اگر در اثنای قرارداد موجبات تعلیق قرارداد که خارج از اراده کارگر باشد، پیش آید و تا انقضای مدت قرارداد ادامه پیدا کند، کارگر پس از انقضای مدت قرارداد حق بازگشت به کار را نخواهد داشت. اگرچه استحقاق حقوق ایام تعلیق قرارداد کار تا تاریخ خاتمه قرارداد را خواهد داشت، ولی پس از انقضای تاریخ قرارداد نمی تواند برای مدتی که قرارداد در حال تعلیق بوده است، بازگشت به کار بخواهد. همچنین اگر نوع کار مستمر باشد و مدت در قرارداد ذکر نشده باشد، قرارداد دائمی تلقی می گردد. (تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار) و چنانچه ماهیت کار غیر مستمر (کار معین) باشد و مدت در قرارداد ذکر نگردد، در این صورت تاریخ خاتمه کار معین، پایان قرارداد خواهد بود.

۸-۸- موارد دیگر که عرف و عادت شغل یا محل ایجاب نماید

آنچه بر حسب عرف و عادت شغل یا محل ایجاب می نماید نیز باید در قرارداد کار ذکر گردد. ولی اگر ذکر نشود ایرادی به اعتبار قرارداد کار وارد نخواهد شد و قرارداد صحیح است و مقررات عرف محل یا آن شغل هم بر شرایط کار و قرارداد حاکم خواهد بود. به عنوان مثال عرف شغل ناویان ایجاب می کند کارگران ناوایی در ساعات اولیه بامداد و قبل از شروع روز در محل کار حاضر و مقدمات پخت نان و شروع به کار را تدارک ببینند و لازم است ساعت شروع به کار و زمان استراحت و از این قبیل را که عرفاً رعایت می گردد، در قرارداد ذکر کنند. ولی اگر این موارد در قرارداد قید نشود، قرارداد صحیح است و مقررات عرف شغل ناوایی هم بر شرایط این کار



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

و قرارداد حاکم است و طرفین ملزم به رعایت آن هستند. مگر اینکه برخلاف مقررات عرف توافق نمایند و در قرارداد خلاف آنرا تصریح نمایند.

۸-۹- شرایط و نحوه فسخ قراردادکار در قراردادهای دائمی

یکی دیگر از مواردی که باید در قراردادکار دائمی ذکر گردد، نحوه فسخ قرارداد است. اما اساساً «هرگاه قراردادکار برای مدت موقت یا انجام کار معین منعقد شده باشد، هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آنرا ندارند.»^۱ بنابر این، شرایط و نحوه فسخ قراردادکار، فقط در قراردادهای دائمی قابل پیش بینی است و چنین شرطی در قراردادهای موقت یا قرارداد برای انجام کار معین (کار غیرمستمر) قابلیت پیش بینی و اجرا ندارد و مغایر با نص قانون است. در این مورد نیز اگر شرط فسخی در قرارداد دائم نیامده باشد، لطمه ای بر صحت قرارداد وارد نمی شود و این شرط به موجب بند ۲ ماده ۴۱ قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴/۰۲/۰۱ مجلس شورای اسلامی به مقررات قانون کار اضافه گردید و قبل از آن نیز در قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی مصوب ۱۳۸۷/۰۸/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام برای مدت پنج سال بصورت آزمایشی تصویب و اجرا شد. با وجود این شرط در قرارداد دائم، هریک از طرفین می توانند در صورت تحقق شرط، قرارداد دائمی را فسخ نماید. اگر هدف از درج این شرط در قراردادهای دائمی ترویج و تشویق برای انعقاد قراردادهای دائم و در نتیجه تامین امنیت شغلی و کاهش قراردادهای با مدت موقت بوده باشد، باید گفت طرح و تصویب این مقررات به این منظور چندان نتیجه بخش و موفقیت آمیز نبوده است.

۸-۱۰- مدت دوره آزمایشی قراردادکار و اختیار طرفین برای فسخ آن

طرفین می توانند با توافق یکدیگر مدت دوره آزمایشی در قراردادکار تعیین کنند. حداکثر دوره آزمایشی برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه است که باید در قراردادکار مشخص گردد، در دوره آزمایشی هریک از طرفین می توانند بدون اخطار قبلی و بدون الزام به پرداخت خسارت، رابطه کار را قطع نمایند. اگر قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد، ملزم است حقوق تمام دوره آزمایشی را به کارگر پرداخت نماید، اما اگر کارگر رابطه کار را در دوره آزمایشی قطع کند، فقط استحقاق دریافت حقوق مدت انجام کار را خواهد داشت. (ماده ۱۱ قانون کار)

۹- قاعده فقهی نهی از غرر (نهی غرر) و تاثیر غرر در قرارداد کار

۹-۱- معنی کلمه غرر در زبان فارسی

لغت نامه دهخدا کلمه غرر را چنین معنا نموده است: «غَرَر به معنای خطر، نیرنگ و امری که مورد تعهد و اطمینان نباشد است و در اصطلاح فقه عبارت است معامله ای که به جهتی از جهات، نتیجه و پایان آن برای طرفین معامله یا یکی از آنها مجهول باشد و در نتیجه احتمال ضرر و زیان وجود داشته باشد؛ به عبارت دیگر، معامله غرری، قرارداد و عقدی است که وضعیت و شرایط انعقاد آن

۱ ماده ۲۵ قانون کار



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

برای یک یا دو طرف قرارداد زیان مالی به دنبال داشته و سبب ایجاد اختلاف و کشمکش بین آنها خواهد شد.» در فرهنگ اصطلاحات فقهی نیز غرر به معنی فریب در معامله آمده است.

۹-۲- تبیین قاعده نفی غرر

مدرک اصلی قاعده نفی غرر، حدیث نبوی معروف «نهی النبی (ص) عن بیع الغرر» یا «نهی النبی (ص) عن غرر» است. پیامبر از بیع غرری نهی فرموده اند، یا پیامبر از معامله غرری نهی فرموده اند، می باشد. در روایات متعددی مشهور علمای شیعه و اهل سنت به این حدیث نبوی استناد کرده‌اند.

در حدیث ابن مسعود^۲ - رضی الله عنه - از پیامبر روایت شده است، که ایشان فرمودند: ماهی در آب را نخرید که این غرر است.^۳ این حدیث نبوی در کتاب وسائل الشیعه^۴ و مستدرک الوسائل^۵ با سندهای متعدّد نقل شده و هیچ اشکالی در صحت استناد به آن نیست، به طوری که محقق نائینی آن را از مسلمات امت اسلامی دانسته است.^۶ امام خمینی (رضوان الله تعالی علیه) روایت دیگری را که از امیرالمؤمنین علیه السلام نقل شده و بر نفی غرر دلالت می‌کند، آورده اند: از حضرت علی علیه السلام درباره فروش ماهی در نیزار، شیر در پستان، پشم در پشت گوسفندان پرسیده شد، حضرت فرمودند: «هذا کله لایجوز، لانه مجهول غیر معروف یقلّ و یكثر و هو غرر. هیچ کدام از این‌ها جایز نیست، زیرا مجهول و ناشناخته و قابل کم یا زیاد شدن است و این غرر است.»^۷

همانطور که ملاحظه می‌گردد، نفی غرر در معاملات، مورد تاکید پیامبر گرامی (ص) و ائمه اطهار (علیهم السلام) است و اسناد روایی آن متقن، معتبر و مورد استناد و پذیرش مشهور علما قرار گرفته و از هر گونه معامله غرری نهی و آنرا باطل دانسته اند. از نظر عقل

۱ فرهنگ اصطلاحات فقهی، گروه مطالعات اسلامی دایره المعارف انسان شناسی، انجمن قلم ایران، ۱۳۷۷ ص ۱۳۵

۲ ابن مسعود، با نام کامل عبدالله بن مسعود بن غافل بن حبيب الهذلی، معروف به ابن مسعود، از صحابه و یاران پیامبر (ص) بود. او را بزرگترین مفسر قرآن در زمان خود و دومین مفسر قرآن می‌دانند. او ششمین مردی بود که در زمانی که پیامبر (ص) در مکه دعوت به اسلام را آغاز کرد، به اسلام گروید.

۳ احمد بن حنبل در مسند، ج ۱، ص ۳۸۸، چاپ المیمنیة، سند آن را ذکر نموده و دار قطنی و خطیب بغدادی به آن صحه گذارده اند. کتاب التلخیص، نوشته این جوزی ج ۳، ص ۷، چاپ الغنیة، به نقل از الموسوعة الفقهیه، ج ۹، ص ۲۰۱.

۴ وسائل الشیعه، کتاب تجارت، ابواب آداب تجارت، باب ۴۰، ج ۳.

۵ مستدرک الوسائل، کتاب تجارت، باب ۳۱، ج ۱.

۶ امام خمینی (ره)، البیع، ج ۳، ص ۲۰۴

۷ امام خمینی (ره)، البیع، ج ۳، ص ۲۰۶ و ۲۰۷



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

نیز معامله ای که با فریب و توسل به حيله انجام شده باشد یا از روی جهل واقع گردد، فاقد ارزش و اعتبار است و محکوم به بطلان است.

۹-۳- تاثیر غرر در قراردادکار

قراردادکار نیز از چنین حکمی مستثنی نیست و چنانچه بر اساس شرط غرری منعقد گردد، سبب بطلان قرارداد خواهد شد. به عنوان مثال کارفرمایی که اعلام نیاز جهت استخدام یک نیروی متخصص و دارای مهارت خاص نموده است (مثلاً پزشک یا پزشک متخصص) و کسی که به این منظور به وی مراجعه نموده، با جعل نمودن مدرک و گواهی مهارت یا استفاده از گواهی مجعول و غیرواقعی، خود را متخصص آن کار جلوه داده و با فریب کارفرما قراردادکار منعقد می نمایند، اما پس از مدتی معلوم می شود اساساً تخصصی ندارد و اسناد یا گواهی ارائه شده هم جعلی است. یا برعکس ممکن است کسی که کارفرما نیست، با تقلب و فریب، خود را کارفرمای کارگاه معرفی نماید و افرادی را استخدام و از نیروی کار آنها بهره برداری نموده و درآمد کارگاه را تصاحب کند. در حالی که هیچ سمتی در آن کارگاه نداشته است. در چنین مواردی قرارداد کار باطل است و کسی که با سند جعلی، به عنوان پزشک یا کارگر ماهر و متخصص (مهندس) قرارداد بسته، ممکن است تحت عناوین جعل عنوان، جعل سند و استفاده از سند مجعول، مورد تعقیب کیفری قرار گیرد چنین فردی با توجه به باطل بودن قراردادکار و عدم شمول مقررات قانون کار نسبت به آن رابطه، نمی تواند ادعایی بابت حقوق و دستزد مقرر در قرارداد را داشته باشد. اما از بابت اجرت المثل کاری که انجام داده است، چنانچه کار انجام شده دارای ارزش مادی باشد، ممکن است استحقاق اجرت المثل داشته باشد. همچنین است مورد کسی که با تقلب و فریب، خود را کارفرما جلوه می دهد، در حالی که هیچ کاره است و افرادی را به خدمت میگیرد، در اینجا هم قراردادکار باطل است و صرف نظر از اینکه چنین فردی قابل تعقیب کیفری است، باید اجرت المثل کارکنان و کسانی که توسط او به خدمت گرفته شده اند، را پرداخت نماید.

ممکن است در قراردادکار شرط نمایند که کارگر بتواند کسی را جایگزین خود نماید. با توجه به آنچه در بخش ۵-۵- در صفحه ۷ این نوشتار راجع به قائم به شخص بودن قراردادکار از طرف کارگر بیان شد، چنین شرطی باطل است و اگر اینگونه عمل شود، در واقع کارفرما عملاً کارگر دیگری را به خدمت گرفته و در این صورت نمی تواند مزد را به کارگر اول پرداخت نماید و باید دستمز کارگری که جایگزین شده است را به خودش پرداخت نماید و سایر مقررات قانون کار را هم در مورد او رعایت نماید. یا چنانچه کارفرما در قرارداد شرط کند، در ازای هر ساعت تأخیر کارگر برای حضور در کارگاه و شروع به کار یا هر روز غیبت، چند برابر دستمزد جریمه شود و چند برابر تأخیر یا تعجیل، از کارکرد یا دستمزد وی کسر نماید. این شرط نیز با توجه به مقررات ماده ۴۵ قانون کار که موارد قابل برداشت از حقوق کارگر را احصاء نموده و چنین جریمه ای در قوانین و مقررات کار پیش بینی نشده است، باطل و بی اثر است. اگرچه برای مدت زمانی که کارگر سرکار حاضر نشده یا غیبت نموده بدلیل عدم اشتغال و عدم انجام تعهد موضوع قرارداد، مزدی هم به وی تعلق نخواهد گرفت. لیکن در چنین مواردی و به منظور ساماندهی ورود و خروج کارگران و ایجاد نظم و تنبیه یا تشویق کارکنان، مقررات آئین نامه انضباطی کارگاه حاکم است و باید مطابق مقررات آئین نامه انضباطی عمل شود.

۱۰- تعلیق قرارداد کار

برخی علل و عوامل ممکن است موجب سقوط قراردادکار گردیده و مانع از ادامه ای آن بشوند. به عنوان مثال، کارگر به دلایل پزشکی به طور کلی از کار افتاده گردد به نحوی که دیگر قادر به انجام کار موضوع قرارداد نشود و یا این که فوت کند که ادامه تعهدات وی ممکن نخواهد بود. در این حالت قرارداد خاتمه می یابد. لیکن همیشه چنین نیست و گاهی شرایطی پیش می آید که تعطیل شدن



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

تعهدات موضوع قرارداد به طور دائم نیست و تعطیل موقتی است. اگر بیماری یا عدم توانایی کارگر به انجام کار طبق نظر پزشک موقتی باشد و یا کارگر جهت انجام خدمت سربازی احضار یا اعزام شود، تعطیل تعهدات موقتی خواهد بود. اینگونه توقف موقت تعهدات یکی از طرفین قرارداد کار را تعلیق می نامند. علی را که ممکن است باعث تعلیق قرارداد کار شود می توان به سه دسته کلی تقسیم کرد:

الف) عوامل خارج از اراده طرفین: گاهی به واسطه قوه قهریه و یا حوادث غیرقابل پیش بینی و یا اجرای مقررات قانونی ممکن است قرارداد به حالت تعلیق درآید. مثل مواردی که کارگاه در اثر جنگ و یا زلزله موقتاً به حالت تعلیق درآید و یا اینکه کارگر جهت انجام خدمت نظام وظیفه احضار گردد. ب) با اراده طرفین: در این حالت علت تعلیق، توافق طرفین قرارداد است. به طور مثال کارگر و کارفرما به توافق می رسند کارگری که می خواهد ادامه تحصیل دهد مدت مشخصی از مرخصی بدون حقوق استفاده نماید. ج) با اراده احدی از طرفین قرارداد: ممکن است یکی از طرفین قرارداد بدون جلب توافق طرف دیگر به طور یک جانبه قرارداد را به حالت تعلیق درآورد. مانند اینکه کارفرما از ورود کارگر به کارگاه برای مدت موقتی جلوگیری نموده، کاری به وی ارجاع ننموده و مزدی هم پرداخت ننماید. در این حالت نیز قرارداد به حالت تعلیق درخواهد آمد. تفاوت تعلیق قرارداد کار با خاتمه قرارداد کار در این است که در خاتمه قرارداد، آثار قرارداد برای همیشه قطع و رابطه کارگری و کارفرمایی برای همیشه پایان می یابد، حال آن که در تعلیق، آثار حقوقی قرارداد موقتاً متوقف می گردد و پس از برطرف شدن علل تعطیلی موقت کار و قرارداد، قرارداد کار دوباره مانند گذشته اعتبار اجرایی پیدا می کند و کارگر باید سر کار خود برگردد. برخی مصادیق و موارد تعلیق قرارداد در مواد ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۷ و ۲۴ قانون کار ذکر شده است.

۱۱- موارد خاتمه قرارداد کار

۱۱-۱- خاتمه قرارداد کار در قراردادهای مدت موقت یا کار معین

در این نوع قراردادهای کار، پیش از پایان مدت قرارداد در قراردادهای کار با مدت موقت یا پیش از پایان کار در قراردادهایی که مربوط به انجام کار معین است، هیچ یک از طرفین قرارداد به تنهایی حق فسخ آن را ندارند. این موضوع در ماده ۲۵ قانون کار هم تأیید و تأکید شده است. بنابراین در این قراردادهای سه راه برای پایان قرارداد وجود دارد: الف) انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن و پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است. ب) اقاله، یعنی توافق طرفین برای خاتمه قرارداد پیش از موعد پایان آن یا پیش از اتمام کار یا وجود توافق برای چنین حقی در متن قرارداد برای یکی از طرفین یا هر دو. ج) موارد قهری، یعنی فوت یا از کارافتادگی کلی کارگر. به جز این موارد هیچ راه دیگری برای خاتمه قراردادهای کار مدت موقت یا کار معین وجود ندارد و بنابر این در قراردادهای مدت موقت یا کار معین، کارگر نمی تواند استعفا کند.

۱۱-۲- خاتمه قرارداد کار در قراردادهای دائمی

در قراردادهای دائمی، پایان قرارداد یا در نتیجه امور قهری مثل فوت یا از کارافتادگی کلی کارگر است و یا جنبه ارادی دارد مثل استعفای کارگر یا فسخ قرارداد کار به وسیله کارفرما است که در قرارداد پیش بینی شده است. که شرح آن در بخش ۸-۹ در

۱ ماده ۱۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۹/۰۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

صفحه ۱۱ بیان شد. بازنشستگی، از کارافتادگی کلی و قوه قاهره یا حوادث غیرقابل پیش بینی که در بالا ذکر شد، به نحوی که امکان اعاده فعالیت کارگران را منتفی سازد، در این موارد نیز همانطور که در ماده ۳۰ قانون کار اشاره شده و از مفهوم مخالف ماده فهمیده می شود، قراردادکار خاتمه می یابد.

۱۲- فسخ قراردادکار

فسخ قراردادکار به دو صورت ممکن است واقع شود: الف) فسخ به اداره کارگر ب) فسخ به اراده کارفرما. فسخ قراردادکار از سوی کارگر از طریق استعفای او مطابق مقررات تبصره ماده ۲۱ قانون کار و با رعایت تشریفات مقرر در تبصره امکان پذیر است و همانطور که در بالا بیان شد فقط در قراردادهای دائمی، کارگر می تواند با استعفای خود به قراردادکار خاتمه دهد.

اما فسخ قراردادکار به صورت یک جانبه از سوی کارفرما و اخراج از کار که در ماده ۲۷ قانون کار پیش بینی شده است، چنانچه مقررات و تشریفات قانونی مقرر در ماده و تبصره های ۲۰ و ۲۱ آن رعایت گردد، در این صورت اخراج قانونی قلمداد خواهد شد و در غیر این صورت، اخراج غیرقانونی شناخته شده و کارگر استحقاق بازگشت به کار و دریافت حق السعی ایام تعلیق از کار را خواهد داشت. به عبارتی هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار، با پرداخت مطالبات و حقوق کارگر، قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است و در هر مورد از موارد یاد شده اگر مسأله با توافق حل نشد به هیأت تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف، از طریق هیأت حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد... در کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد و یا فاقد نماینده کارگر باشد اعلام نظر مثبت هیأت تشخیص در فسخ قرارداد کار الزامی است.

جمع بندی و نتیجه گیری

رابطه بین کارگر و کارفرما بوسیله قرارداد کار برقرار می شود که ممکن است بصورت کتبی یا شفاهی (عملی) منعقد گردد. در متون فقهی و قانون مدنی ایران این قرارداد تحت عنوان اجاره اشخاص مطرح گردیده و جزء عقود معوض می باشد، به موجب آن شخص در برابر اجرت معین ملزم به انجام کاری می شود و از لحاظ شرایط انعقاد و صحت عقد تابع قواعد کلی عقد اجاره است و در صورت بطلان عقد اجاره، بنابر اقتضای ذات معوض بودن عقد، اجیر مستحق دریافت اجرت المثل خواهد بود. امروزه قرارداد کار از قلمرو حقوق مدنی که تحت عنوان اجاره اشخاص در آن مطرح بود، خارج گردیده و همگام با پیشرفت تکنولوژی و گسترش صنعت و متناسب با بازار گسترده کار و خدمات، تغییر و تحول پیدا کرده است. از ویژگی های قرارداد کار، معوض بودن، شخصی بودن، غیر تشریفاتی و لازم بودن آن است و شروط مندرج در آن در صورتی نافذ خواهد بود که مزایای کمتر از قانون کار مقرر ننماید، دو تعهدی بودن و التزام طرفین به حداقل حقوق و مزایای مقرر در قانون کار و مستمر بودن قرارداد کار را می توان از ویژگی های انحصاری قرارداد کار بر شمرد. بررسی شرایط صحت قرارداد کار، قبل از تصویب قانون کار فعلی، با توجه به مقررات ماده ۱۹۰ قانون مدنی که شرایط اساسی صحت معامله را بیان می نماید، میسر بود. لیکن ماده ۹ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ به صراحت شرایط صحت



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

قرارداد کار را بدین شرح بیان نموده است: الف- مشروعیت مورد قرارداد ب- معین بودن موضوع قرارداد ج- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

با توجه به مقررات قانون کار، اقسام قرارداد کار از نظر شکل تنظیم شامل قرارداد کار کتبی و شفاهی (عملی) و از حیث مدت زمان انجام کار، قرارداد کار غیر موقت یا دائم و قرارداد کار موقت و قرارداد کار معین قابل ذکر است. همچنین حاکمیت اراده طرفین در قرارداد های کار (اختیار، قصد و رضای طرفین) تا جایی آزاد است که حداقل های قانون کار و مقررات آمره آن را رعایت نماید و ناقض آنها نباشد. قرارداد کاری که بر اساس غرر منعقد گردد، باطل است و طرف مقابل استحقاق اجرت المثل خواهد داشت. مفاهیم تعلیق قرارداد کار و مصادیق آن، خاتمه قرارداد کار، فسخ قرارداد کار، مورد بررسی و شناسایی قرار گرفته است.

منابع

۱. آیین نامه اجرایی ضوابط و مزایای مربوط به نظام های کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی موضوع تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار مصوب ۱۳۷۰ وزیر کار و امور اجتماعی وقت
۲. احمد بن حنبل، مسند
۳. اصفهانی، محمدحسین، حاشیه‌ی مکاسب
۴. افتخاری، جواد، حقوق مدنی کلیات عقود و تعهدات
۵. امام خمینی (ره)، البیع
۶. جعفری لنگرودی، محمدجعفر، حقوق تعهدات
۷. حکیم، سید محسن، مستمسک العروه الوثقی
۸. شهیدی، مهدی، حقوق مدنی، تشکیل قراردادها و تعهدات
۹. شیخ حر عاملی، وسایل الشیعه
۱۰. عمید، حسن، فرهنگ فارسی عمید
۱۱. فرهنگ اصطلاحات فقهی، گروه مطالعات اسلامی دایره المعارف انسان شناسی
۱۲. قانون امور حسبی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۱۹/۰۵/۰۲
۱۳. قانون رفع موانع تولید رقابت پذیر و ارتقای نظام مالی کشور مصوب ۱۳۹۴/۰۲/۰۱ مجلس شورای اسلامی
۱۴. قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۰۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام
۱۵. قانون مدنی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۱۴
۱۶. کاتوزیان، ناصر، نظریه عمومی تعهدات
۱۷. معین، محمد، فرهنگ فارسی معین
۱۸. میرزا حسین نوری، مستدرک الوسائل
۱۹. یزدی، سید محمدکاظم، العروه الوثقی