

## بررسی مسائل مربوط به قرارداد کار و روابط کاری در حقوق ایران

حسین حیدری<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۱/۱۵

### چکیده

هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی مسائل مربوط به قرارداد کار و روابط کاری در حقوق ایران می باشد. قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا غیر موقت برای کار فرما انجام می دهد. قرارداد کار تابع حقوق کار و قراردادهای دیگر تابع نظام حقوق مدنی با حقوق تجارت هستند. قرارداد کار یک قرارداد داد رضایی است و برای اعتبار آن تشریفات ویژه ای مقرر نشده است؛ به ویژه آنکه ماده ۷ قانون کار در تعریف قرارداد کار، قرارداد کتبی و شفاهی را در یک ردیف آورده است: قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای کارفرما انجام می دهد. اصولاً قراردادها در علم حقوق بعنوان مهمترین وسیله ارتباط افراد جامعه با یکدیگر محسوب میشوند و قرار داد کار بعنوان نوعی از انواع قراردادها مبین نوعی ارتباط حقوقی فیما بین قشر کارگر با کارفرما میباشد که از طریق آن، کارگر و کارفرما در محدوده اعمال حاکمیت قواعد حقوقی وارد می شوند و خود تابع قوانین و مقررات آمره انی میسازند که حتی با توافق و تراضی یکدیگر نیز نمی تواند از اجرای آن خودداری کنند و در این راستا انعقاد قرارداد کار در پیچه ای به سوی اهداف متعالی حقوق کار می باشد.

### کلمات کلیدی

قرارداد کار، روابط کاری، حقوق کار، حقوق ایران

<sup>۱</sup> کارشناسی حقوق ثبتی. (Email: Hosein.heydari7477@gmail.com)

## مقدمه

قرارداد کار یک نهاد حقوقی تنظیم کننده رابطه کارگر و کارفرما است که تا پدید آمدن حقوق کار تابع قواعد عمومی قراردادهای بوده و در نتیجه به اقتضای اصل حاکمیت اراده و آزادی قراردادهای طرفین می توانستند به هر نحوی در خصوص شرایط کار، میزان حق الزحمه و ساعت کار و مانند آن توافق نمایند. اما در نظام حقوق کار به جهت ضرورت حمایت دولت از طرف ضعیف تراصل مزبور بسیار محدود شده و مقررات آمره قانون کار احکامی را در حمایت از حقوق کارگر پیش بینی نموده است که حاکم بر قرارداد مزبور بوده و طرفین حتی با رضایت کارگر نمی توانند بر خلاف آنها توافق کنند. یکی از اصول مهم حاکم بر قراردادهای اصل حاکمیت اراده یا آزادی است که به موجب آن طرفین قرارداد آزادند تا در خصوص نحوه انعقاد قرارداد و ماهیت و مفاد و شرایط و تعهدات موضوع قرارداد به هر تحویلی به توافق برسند و قانون به این نتیجه توافق احترام گذاشته و آن را برای طرفین لازم التباع می داند. در قرارداد کار در زمان قبل از ظهور حقوق کار نیز از آنجا که قرارداد کار یک قرارداد کاملاً خصوصی بود لذا همین اصل حاکمیت اراده حاکم بوده و کارگر و کارفرما به عبارت بهتر اجیر و مستاجر در خصوص نوع کار، مدت کار و میزان حق الزحمه با آزادی کامل مذاکره و به توافق می رسیدند این آزادی از طرف کارگر ناظر بر انعقاد یا عدم انعقاد قرارداد بود به طوری که به عنوان مثال از دیدگاه فقه اسلامی هیچ فردی را نمیتوان در انتخاب شغل مجبور کرد و یا در نوع کار میزان حق الزحمه و نحوه خاتمه دادن به قرارداد کار آزادی کامل وجود داشت و همین آزادی در مورد کارفرما نیز وجود داشت.

اما با توجه به تحولات اقتصادی و اجتماعی و ضرورت حمایت از کارگران به عنوان قشر ضعیف و طرف ضعیفتر در مقابل کارفرمایان دولتها ناگزیر در مداخله در روابط خصوصی این دو شده و در نتیجه اصل حاکمیت اراده در رابطهی قراردادهای کار بین کارگران و کارفرمایان دارای محدودیت هایی گردید به عنوان مثال امروزه بر اساس قوانین کار ایران و بسیاری از کشورهای جهان نظیر فرانسه خلاف اصل حاکمیت اراده نمیتوان حق الزحمه را به میزان کمتری نسبت به میزان مقرر در قوانین مربوط که به عنوان حداقل دستمزد کارگران تعیین شده است توافق نمود هر چند که کارگر اعلام رضایت نموده باشد. امروزه به جهت وجود نظام حقوقی حمایتی کار که به حمایت از کارگران در روابط کاری و کارفرمایی می پردازد نه تنها اصل حاکمیت اراده نقش کم رنگ یافته است بلکه ممکن است با توجه به شدت حمایت و دخالت دولت در قراردادهای کار وجود قرارداد یک امر غیر ضروری باشد اما بایستی توجه داشت هر چند که اصل حاکمیت اراده در قراردادهای کار موضوع قانون کار دیگر آن قلمرو وسیع و حکومت کامل را ندارد و مقررات آمره زیادی در قوانین کار وجود دارد که اختیار کارفرما را برای نحوه ی توافق با کارگر محدود ساخته است اما این امر موجب انکار ضرورت وجود قرارداد کار نمی باشد چرا که اولاً اصل حاکمیت اراده هنوز قابلیت اعمال در روابط کارگر و کارفرما را دارد چرا که هیچ کارگر یا کارفرمایی را نمی توان مجبور به انعقاد قرارداد کار نموده ثانیاً قرارداد کار است که موجب حکومت مقررات قانون کار و روابط دو نفر به عنوان کارگر و کارفرما می شود.

مادام که بین دو شخص رابطه قرارداد کار ایجاد نشده باشد هر چند قرارداد به صورت غیر مکتوب و لفظی باشد مجالی برای دخالت دولت و اجرای مقررات حمایتی قانون کار نیست. بنابراین وجود قرارداد کار اولین شرط لازم برای اجرای قانون کار در یک رابطه ی قراردادی کارگر و کارفرما است. طبق ماده ی ۲۱ قانون کار که گفته است قرارداد کار به یکی از طرق ذیل خاتمه می یابد: ۱ فوت کارگر ۲ بازنشستگی کارگر - از کار افتادگی کلی کارگر - انقضای مدت در

قراردادهای کار موقت و عدم تجدید صریح و یا ضمنی آنها ۵ - پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است .  
 ۶- استعفای کارگر آنچه که در نگاه اول از این ماده برداشت میشود این است که طرق خاتمه کار محدود به این موارد است اما با مراجعه به مباحث دیگر خواهیم یافت که موارد خاتمه قرارداد کار محدود به ماده ی ۲۱ این قانون نمیشود .  
 آنچه که کمتر مورد توجه نویسندگان و پژوهشگران در زمینه ی حقوق کار قرار گرفته است ماهیت حقوقی موارد ماده ی ۲۱ و دیگر طرق پایان دادن به قرارداد کار می باشد . در بحث قرارداد کار آنچه کارفرما خواهان آن است این است که کارگر کار خود را به اتمام برساند اما طبق ماده ی ۲۱ در مواردی قبل از این که کار به اتمام برسد قرارداد کار خاتمه پیدا میکند به عنوان مثال قوت کارگر در مدت زمان قرارداد یا از کار افتادگی کارگر در مدت زمان قرارداد باعث می شود که کار کارگر به اتمام نرسد و قرارداد خاتمه پیدا کند . مورد دیگری که کمتر به آن پرداخته شده است ماهیت حقوقی فسخ قرارداد اخراج کارگر از جانب کارفرما و استعفا از جانب کارگر و همچنین بازنشستگی و موارد دیگر است . حال این سوال مطرح می شود که بررسی مسائل مربوط به قرارداد کار و روابط کاری در حقوق ایران چگونه است؟

### تعریف قرارداد کار

قرارداد به معنای contract و در لغت مترادف با عقد و پیمان آورده شده است و پیمان را به معنای عهد قرار داد . معاهده و میثاق تعیین کرده اند . قبل از اینکه قرار داد کار را از دیدگاه قانون کار تعریف نمائیم لازم است که نکته حائز اهمیتی را مورد توجه قرار دهیم و آن نکته این است که هر گاه سخن از قرارداد کار به میان می آید نباید آن را با قواعد عمومی قراردادها در حقوق خصوصی و یا مقررات دولتی در حقوق عمومی و اداری منطبق دانست . چرا که قرارداد کار دارای شرایط و ویژگی های خاصی است که گاهی در حقوق عمومی و اداری و قراردادهای موجود در حقوق خصوصی موجب بطلان و یا عدم نفوذ قرار داد میشود و طرف دیگر گاهی احکامی در حقوق کار دیده میشود که نمونه آن در حقوق مدنی دیده نمی شود و این امر به این خاطر است که ماهیت قرار داد کار غیر از ماهیت عقود موجود در حقوق مدنی است و از طرفی ماهیت قرار داد کار برخلاف قراردادهای موجود در حقوق اداری است . چرا که در حقوق کار طرفین قرار داد کار از جمله اشخاص حقوق خصوصی بوده و هیچ کدام از طرفین حافظ و نماینده منافع عمومی نیستند .

در خصوص تعریف قرار داد کار در ماده ۳۰ قانون کار ۱۳۳۷ چنین آمده که قرار داد کار عبارت است از قرار داد کار کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت مزد کاری را برای مدت معین یا مدت نامعین برای کار فرما انجام دهد . همچنین در ماده ۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ قرارداد کار به این صورت تعریف شده است . قرار داد کار عبارت است از قراردادی کبی با شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا غیر موقت برای کار فرما انجام می دهد ( ماده ۷ در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد . در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود . قرارداد دائمی تلقی می شود تبصره ۲ ماده ۷ ) و در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می یابد مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است ) ( ماده ۹ الف - مشروعیت مورد قرارداد

مشروعیت مورد قرارداد یعنی موضوع قرارداد بر خلاف قوانین و مقررات و شرع مقدس اسلام نباشد به عنوان مثال چنانچه قراردادی برای تهیه مواد مخدر مشروبات الکلی یا مواد غذایی تقلبی منعقد شود این قرارداد باطل خواهد بود.

ب - معین بودن موضوع قرارداد معین بودن موضوع قرارداد یعنی موضوع کاری که مورد نظر قانونی و شرعی انجام کار مورد نظر طرفین قرارداد است بطور مشخص در قرارداد آورده شود مثلاً نقاشی، تعمیر گچ کاری و غیره ج - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظری یعنی اهلیت معامله داشته باشند (بالغ، عاقل و رشید باشند همچنین از نظر قانونی و شرعی انجام کار مورد نظر برای آنها ممنوع نباشد. طبق تبصره ذیل ماده ۹ اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذی صلاح به اثبات برسد قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد زیر باشد (ماده ۱۰) الف - نوع کار با حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد. ب حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها د محل انجام کار - تاریخ انعقاد قرارداد و - مدت قرار داد چنانکه کار برای مدت معین باشد.

از موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ایجاب نماید. شروط مذکور در قرارداد با تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید (ماده ۸) هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل، فروش تغییر نوع تولید و امثال این ها در رابطه قراردادی کارگرانی که قرار دادشان قطعیت یافته است مؤثر نمی باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود. ماده (۱۲) در مواردی که قرارداد کتبی باشد قرارداد در ۴ نسخه تنظیم می گردد که یک نسخه آن به اداره کار یک نسخه به کارگر یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می گیرد. (تبصره ماده ۱۰) کارگر و کارفرما میتوانند با توافق یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند که در خلال این دوره هر یک از طرفین بدون اخطار قبلی و بدون آن که الزام به پرداخت خسارت داشته باشد. تواند رابطه کار را قطع کند. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود (ماده ۱۱) مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود که حداکثر آن برای می کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه می باشد.

مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می باشد بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار من جمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند (تبصره ۱ ماده ۱۳) قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حقی السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام میدهد بنابراین قرارداد کار، از جمله قراردادهای رضایی است که انعقاد آن نیازی به تشریفات خاص ندارد به استناد ماده ۸ قانون کار، شرایط در قانون کار، جنبه حداقلی دارند و مزایا و شرایط قرار داد کار به هیچ وجه نمی تواند از حداقل مقرر قانون کار کمتر باشد. ماده ۹ قانون کار، شرایط اساسی صحت قرارداد کار را اعلام کرده است که عبارت است از مشروعیت مورد قرارداد معین بود موضوع قرارداد و عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال کار مورد نظر.

## قرارداد کار و قوانین امری

با تصویب قوانین و مقررات کار و به ویژه جنبه امری این قانون، در میزان اهمیت قرارداد کار و نقش آن در تنظیم رابطه کارگر و کارفرما تردیدهایی پدید آمد. هنگامی که ساعتهای کار، مرد، مرخصی، تعطیل هفتگی و دیگر شرایط کار به حکم قانون سامان می یابند و قرارداد کار نمیتواند دربردارنده شرطی باشد که بر اساس آن شرایط کار کارگر در مقایسه با شرایط قانونی در وضعی پایین تر قرار گیرد. هر چند نمی توان تأثیر قوانین امری و حمایتی کار را بر قرارداد کار نادیده گرفت، هنوز نقش این قرارداد در تعیین و تنظیم رابطه حقوقی میان کارگر کارفرما از چند نظر است:

۱- در قرارداد کار، دو طرف آزادانه یکدیگر را بر میگزینند و در تعیین پاره ای امور با یکدیگر توافق می کنند. برابر ماده ۱۰ قانون کار قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی موارد ذیل باشد.

الف - نوع حرفه یا کار با وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد

ب - حقوق با مزد مینا و لواحق آن

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها د محل انجام کار ه - تاریخ انعقاد قرارداد

د - مدت قرارداد چنانچه کار برای مدت معین باشد. از موارد دیگری که عرف و عادات شغل یا محل ایجاب نماید. بیشتر مواد یاد شده در این ماده مستلزم توافق طرفین است و تعهدهای طرفین را مشخص می کند و آثار حقوقی در پی خواهد داشت و از این جهت قرارداد کار هم قراردادی در ردیف دیگر قراردادهاست. برابر ماده ۱۱ قانون کار کارگر و کارفرما میتوانند مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین کنند. مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود تبصره همان ماده (تعیین یا عدم تعیین دوره آزمایشی آثاری دارد.

۳ - مهم تر از همه اینها قرارداد کار و چگونگی رابطه طرفین در آن مهمترین وجه مشخص کارگر از غیر کارگر است. وضعیت تبعیت حقوقی یک طرف نسبت به طرف دیگر که بارزترین مشخصه رابطه کارگری و کارفرمایی است - با بررسی کیفیت اختیار و تکلیف و تعهد هر یک از دو طرف احراز شدنی است.

۴- برای ایجاد هماهنگی میان شرایط کار و وضعیت کارگر، قرارداد کار میتواند مناسب ترین وسیله باشد آنچه در قانون کار و دیگر مقررات مربوط پیش بینی شده، حداقل امتیازی است که برای کارگر می توان در نظر گرفت و امتیاز کمتر از آن مجاز نیست ولی پیمانهای دسته جمعی می توانند دربردارنده مزایای بیشتری باشند و این پیمانها بر قراردادهای فردی حاکم است. قرارداد کار بر اساس امتیازهای مقرر قانونی و شرایط پیش بینی شده در پیمان دسته جمعی مربوط میتواند در بردارنده مزایای بیشتری باشد. هر چند قانون کار ایران به این طبقه بندی - که در حقوق کار بر اساس مفهوم نظم عمومی اجتماعی درست تلقی می شود به طور کامل نپرداخته است. در ماده ۱۴۶ این راه حل در مواردی که قرارداد کار از لحاظ مزد دارای مزایایی بیشتر از پیمان دسته جمعی باشد، پذیرفته شده است. اگر قرارداد کار این نقش را به خوبی ایفا کند، در آن صورت میتوان گفت که قرارداد کار که مدت بسیاری وسیله استعمار کارگر بود، بر اثر یک تحول سودمند جایگاه حقیقی خود را پیدا کرده و در قیاس وسیعی وسیله برقراری حمایت به نفع کارگران و باعث پیشرفت اجتماعی شده است.

## قرارداد کار و رابطه کارگری و کارفرمایی

قرارداد کار وجه مشترکی با دیگر قراردادها دارد. روابط قراردادی مردم با یکدیگر در روزگار کنونی، بیشتر رضایی است تا تشریفاتی، معوض است تا معجانی، الحاقی است تا آنکه نتیجه مذاکره آزاد و برابر میان طرفین باشد. قرارداد

کار هم همین مشخصه ها را دارد. نکات دیگری هم که درباره این قرارداد گفته شد استمرار و قائم به شخص بودن ( هر چند عمومیت ندارد، باز هم در این بخش قرارداد کار با دسته ای از قراردادها هموست. آنچه قرارداد کار را از دیگر قراردادها متمایز می کند آن است با امضای قرارداد کار، کارگر می پذیرد که از بخشی از آزادیهای خود صرف نظر کند و در مدت قرارداد تحت اشراف و نظارت و مدیریت شخص دیگری قرار گیرد و به یک تغییر حالت تبعیت نسبت به کار فرما را بپذیرد. به نوشته برخی از حقوق دانان این حالت در حقوق خصوصی استثنا بوده و در کشورهایی که برابری حقوق مردم را به رسمیت می شناسند شگفت انگیز است.

به نظر آنها وجود قدرت و اختیار اراده در حقوق عمومی، امری طبیعی است. ولی، در حقوق خصوصی چطور؟ چگونه می توان پذیرفت که یک طرف قرارداد به طرف دیگر دستور دهد که بر فعالیت او نظارت کند و نتیجه کار او را از آن خود شماره؟ مبنای اختیار و اراده کار فرما کجاست؟ در کارگاه های خانوادگی، پدر به عنوان رئیس خانواده که دارای سلطه ی پدری و ولایت قهری است. خود را در تصمیم گیری نسبت به چگونگی اراده کارگاه و دستور دادن به اعضای خانواده محق می داند.

برخی از حقوق دانان فرانسوی، با استناد به ماده ۱۳۸۴ قانون مدنی این کشور در خصوص مسئولیت پدر و کار فرما نسبت به خسارتهای ناشی از عمل فرزندان و افراد تحت اداره و شاگردان خود که در یک ماده آورده شده است، مشروعیت این رابطه را مبتنی بر تبعیت نشئت گرفته از رابطه خانوادگی و مخلوط بود رابطه خویشاوندی و کار میدانند. در دوران انقلاب صنعتی و کم رنگ شدن نقش کارگاههای خانوادگی، منشأ این اختیار را در حالت پدرمایی باقیمانده در روابط دیده می شود و نتیجه حق مالکیت می شمردند و بر این باورند که کارفرما به عنوان مالک اموال موجود در کارگاه اعم از منقول و غیر منقول، محل، تأسیسات مواد اولیه و غیره ( خود را محق می بیند که در اداره اموال آنچه را درست میدانند عمل کند و کارگر راهی جز تبعیت از دستور او ندارد ولی در حال حاضر چطور؟ در سال ۱۹۸۲، وزیر کار وقت فرانسه سخن از شهروندان کارگاه به میان آورد و این پرسش مطرح شد که آیا برای رعایت حقوق این شهروندان کارگاه باید بر پایه دموکراسی اداره شود؟ اگر پاسخ این پرسش به کلی مثبت نباشد، ولی به هر حال کارفرما باید کارگاه را در جهت منافع و مصالح مشترک اداره کند و تعارض منافع کار و سرمایه نباشد به شکل گذشته مطرح باشد.

### قرارداد کار و قرارداد مقاطعه کاری

در عرف کنونی جامعه ما، قرارداد مقاطعه کاری - یا به تعبیر مرسوم قرارداد پیمان کاری - را بیشتر در مورد کارهای ساختمانی راه سازی و تأسیساتی به کار می برد که یک طرف - یعنی مقاطعه کار ( پیمانکار ) - ساختن یک بنا یا راه و مانند آن را در مقابل بهای معینی بر عهده میگیرد طرف مقابل او - یعنی صاحب کار را مقاطعه دهنده به اصطلاح متداول کار فرما مینامند ولی در بحث مربوط به تشخیص قرارداد کار از قرارداد مقاطعه کاری مفهومی وسیع تر مورد نظر است بیماری که به پزشک مراجعه می کند برای درمان فردی که از تعمیر کار یخچال با تلویزیون می خواهد که وسیله متعلق به او را بازدید و تعمیر کسی که از برفکاری می خواهد که اتاق یا خانه او را سیم کشی کند در همه این موارد با طرف مقابل قرارداد مقاطعه کاری می بندد از آنجا که در این قراردادها هم انجام کاری در مقابل اجرتی موضوع قرارداد واقع می شود. این پرسش مطرح است که رابطه طرفین مشمول کدام عنوان است. قرارداد کار با مقاطعه؟ برای تشخیص این دو دسته قرارداد ملاک هایی عنوان شده است که به برخی از مهم ترین آنها اشاره می شود کند:

۱- موضوع قرارداد مقاطعه کاری محصول و نتیجه کار است، در حالی که موضوع قرارداد کار در اختیار قرار دادن نیروی کار است گاه این ملاک را به این شکل بیان می کنند که مقاطعه کار متعهد به نتیجه می شود. در صورتی که کارگر جز تعهد وسیله تکلیف دیگری بر عهده نمی گیرد. بر این نظر انتقاد شده است. که نمی توان آن را ملاک مطلق برای تشخیص در قرارداد از یکدیگر تلقی کرد برخی که دارای مشاغل آزادند و کار آنها مستقل است تعهدشان جنبه تعهد وسیله دارد و مانند پزشکان که تعهد می کنند بیمار را معاینه کنند و بر اساس دانش و تخصص خود بیماری او را تشخیص دهند و در حدود تشخیص خود او را مداوا کنند بی آنکه نتیجه یعنی بهبودی کامل بیمار - را تعهد کنند. برعکس، برخی از مرد بگیران که کارگر محسوب می شوند انجام کار معینی را ظرف مدت لازم برای انجام آن بر عهده می گیرند قانون کار این گونه موارد را قرارداد کار کار معین نامیده است (مواد ۲۴، ۲۵)

۲- اجرت مقاطعه کار بر حسب نتیجه کار و مزد کارگر بر حسب زمان انجام کار پرداخت می شود. این ملاک نیز به عنوان قاعده مطلق پذیرفته نشده است زیرا در مورد شمار بسیاری از کارگران مرد به نسبت واحد کالا با نتیجه کار محاسبه میشود. این نوع مزد که کارمزد نامیده میشود. به ویژه در پاره ای از مشاغل بسیار متداول است. تبصره یک ماده ۳۵ قانون کار میگوید در صورتی که مرد بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد کارمزد نامیده میشود با این وصف، باید در نظر داشت که کارگرانی که به شکل کارمزدی مرضی کار خود را دریافت میکنند تا اندازه ای حمایت های مربوط به مرد را دارند برای نمونه ماده ۲۳ قانون کار مقرر می دارد: کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاق دریافت مزد را دارند و مأخذ محاسبه میانگین کارمزد آنها در روزهای کار کرد آخرین ماه کار آنها است مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد. در حالی که مقاطعه کار چنین حمایتی را ندارد و ممکن است در مواردی از عوض کار خود محروم شود. برای نمونه هنگامی که کالای مورد سفارش مشتری که مقاطعه کار ساخته بر اثر قوه قاهره از بین برود.

۳- از آنجا که مقاطعه کاران اصولاً استقلال اقتصادی دارند به دشواری میتوان حالتی را فرض کرد که مقاطعه کاری تنها برای یک نفر کار کند و معمولاً مشتریان متعدد دارد در صورتی که کارگر برای یک برای کار فرما کار می کند. در این زمینه نیز میتوان به استثنایی اشاره کرد. کارگرانی را می توان یافت که و کارفرمایان متعدد کار می کنند و کار خود را به شکل متناوب در اختیار هر یک از آنان قرار می دهند. باراندازان بنادر چنین وضعی دارند در جهت مقابل نیز مواردی یافت میشود که برخی مؤسسه ها تنها از یک مشتری سفارش دریافت می کنند.

۴- معمولاً مقاطعه کار برای انجام کار مورد تعهد خود کارکنانی را به کار می گیرد، ولی کارگر شخصاً کار می کند و نمی تواند تعهدهای خود را به وسیله دیگری به موقع اجرا گذارد، البته مواردی را می توان یافت که پیشه ور یا صنعتگری به تنهایی کار کند (مانند خیاطی که در خانه خود یا در یک مغازه کوچک به دوخت با تعمیر لباس مشغول است ولی تفاوت اقتصادی و اجتماعی این گونه افراد با مقاطعه کاران بزرگی که کارکنان بسیاری در خدمت دارند مانع از آن نیست که قرارداد هر یک با مشتریانانشان، قرارداد مقاطعه نامیده شود.

### قراردادهای با مدت موقت که پس از انقضاء مدت تمدید می شوند

از انقضاء مدت در قراردادهای موقت کارفرما بخواهد از کارگر خود استفاده کنند و بدون اینکه رابطه کار خود را قطع کند او را در همان شغل نگهدارد و کارگر نیز تمایل به ادامه کار داشته باشد. در واقع به طور ضمنی رضایت به تمدید قرارداد موقت خود داده اند. حال ممکن است آنها به طور صریح نیز و با انعقاد قرارداد دیگر و با ادامه همان قرارداد و

درج تاریخ جدید به رابطه خود ادامه دهند. در حال حاضر قرارداد کار با مدت موقت در مورد فعالیت‌های مستمر کارگاه مجاز شناخته شده است و با نادیده گرفتن بند د ماده ۲۱ بر تکرار و تجدید این گونه قراردادها هیچ اثری مترتب نمی‌کند. البته با عنایت به ماده ۲۲ قانون کار که پس از خاتمه قرارداد با مدت موقت کارفرما را مکلف می‌کند به کارگری که یک سال یا بیشتر نزد او کار کرده است برای هر سال سابقه اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار کار پردازد با توجه به قید متوالی یا متناوب حداقل عدالت اقتضا می‌کند که حتی اگر مدت هر قرارداد م. ۱. وقت کمتر از یکسال باشد در صورتی که با تجدید آن عملاً پیشینه خدمت کارگر از یکسال بیشتر باشد به او مزایای پایان کار پرداخت شود.

### قراردادهای با مدت موقت که پس از انقضاء مدت تمدید نمی‌شوند

در قراردادهای با مدت موقت هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آن را ندارند. رابطه کار در این حال زمانی خاتمه می‌یابد که مدت قرارداد منقضی شود و کارفرما یا کارگر تمایل به تمدید قرارداد نداشته باشد. در این حالت قرارداد پایان می‌یابد و اگر مدت قرارداد یک سال یا بیشتر بوده است برای هر سال سابقه کارفرما می‌بایست بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یکماه حقوق بعنوان مزایای پایان کار به کارگر پردازد. حال به عنوان سوال اگر بر خلاف ماده ۲۵ یکی از طرفین چه کارگر و چه کارفرما بخواهد قرارداد را فسخ کند وضعیت چگونه است؟ و تکلیف خسارت وارده شده چیست؟ قانون گذار در مورد ضمانت اجرای این تخلف چیزی را مطرح نکرده است و فقط رسیدگی به این گونه اختلافات را در صلاحیت هیات های تشخیص حل اختلاف قرار داده است. به نظر می‌رسد راه حل قطعی و عقلایی در مورد تعیین خسارت وارده از طرف عامل فسخ قرارداد بر طرف دیگر قرارداد باید در پیمان های دسته جمعی مشخص گردد که با گسترش و توسعه پیمان های دسته جمعی کار این مشکل تا اندازه ای حل خواهد شد.

### پایان قرارداد

در برخی موارد قرارداد کار برای انجام کار معین انعقاد می‌یابد بدون اینکه این انجام کار مقید به زمانی باشد و معمولاً زمانی برای آن در نظر گرفته نمی‌شود بطور مثال قراردادهای که برای ساختمان سازی و یا راه سازی منعقد میشوند و با ساخته شدن ساختمان باره قرارداد پایان می‌پذیرد. در پیش نویس قانون کار تعریف این نوع از قرارداد چنین ذکر شده بود هر گاه برای انجام کار معینی که آغاز و پایان آن به طور تقریبی مشخص شده است مانند احداث راه به مسافت معین، ساختن بنای مشخص، نصب ماشین آلات و غیره قراردادی به منظور اشتغال کارگر منعقد گردد قرارداد کار برای کار معین نامیده می‌شود. در قراردادهای برای انجام کار معین هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ نداشته و پس از پایان کار. کار فرما مکلف است به کارگری که نزد وی یک سال یا بیشتر اشتغال به کار داشته است به عنوان مزایای پایان کار به ازای هر سال سابقه معادل یک ماه حقوق بر اساس آخرین حقوق پردازد انجام کار معین و در مورد آن به ۲ شکل مقاطعه کاری و قرارداد کار می‌تواند انجام پذیرد. انعقاد قرارداد این در حالی است که اگر بر اساس مقاطعه کاری باشد. تحمل سود و زبان عمل با پیمانکار است و او از مقررات قانون کار معاف است ولی در صورتی که قرارداد کار باشد قانون کار بر آن حاکم است. از آنجا که در عمل برخی از کارفرمایان برای فرار از مقررات قانون کار، به رابطه خود با کارگرنشان در ظاهر شکل قرارداد مقاطعه می‌دهند بر عهده مراجع حل اختلاف است که با بررسی دقیق روابط طرفین، ماهیت اصلی قرارداد را مشخص کنند تا در صورتی که این رابطه ارکان کارگری و کارفرمایی را داشته باشد کارگر از مزایای قانون کار محروم نشود.

## بحث و نتیجه گیری

مقررات کار برای حمایت از کارگران وضع شده است. بنابر این تشخیص دقیق مفهوم کارگر برای ترسیم حدود شمول و قلمرو قانون کار اهمیت بسیار دارد حقوق پیش بینی شده در قانون کار و مقررات مربوط به عنوان حداقل، ها حق کارگر محسوب میشود و کارفرما مکلف به رعایت آن است. انعقاد قرارداد کار عاری از هرگونه تبعیت حقوقی است و تبعیت حقوقی در مرحله اجرای قرارداد کار عینیت پیدا میکند یعنی کارگر مکلف است که وظایف و تکالیف قراردادی خود را به درخواست کارفرما انجام دهد که این درخواست به نوعی کارگر را در تبعیت حقوق کارفرما وارد می کند به نحوی که پس از انعقاد قرارداد کار کارگر مکلف میشود که تعهدات قراردادی خود را اجرا، نماید به عبارتی مهم ترین عامل و منشاء برای ایجاد این تبعیت حقوقی خود قرارداد کار است چرا که به موجب قرارداد کار کارگر مکلف است تعهدات قراردادی خود را مطابق مفاد قرارداد کار و مقررات داخلی کارگاه اجرا کند. در حقوق مدنی قرارداد را به اعتبارهای مختلف تقسیم بندی میکنند. برخی از تقسیم بندی ها به روشنی در قانون مدنی آمده است؛ مانند تقسیم عقد به لازم و جایز ولی بیشتر تقسیم بندی ها در قانون مدنی نیامده است که حقوق دانان با توجه به مجموعه مقررات حاکم بر قراردادها به آن دست یافته اند و در این زمینه از حقوق کشورهای دیگر و به ویژه حقوق فرانسه الهام گرفته اند؛ مانند تقسیم قراردادها به رضایی و تشریفاتی، معوض و مجانی، یک تعهدی و دو تعهدی، فوری و مستمر. قرارداد کار تابع حقوق کار و قراردادهای دیگر تابع نظام حقوق مدنی با حقوق تجارت هستند. قرارداد کار یک قرارداد رضایی است و برای اعتبار آن تشریفات ویژه ای مقرر نشده است و به ویژه آنکه ماده ۷ قانون کار در تعریف قرارداد کار قرارداد کتبی و شفاهی را در یک ردیف آورده است: قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کار را برای کارفرما انجام میدهد آنچه که حقوق کار را متفاوت از سایر رشتههای حقوق میکند روح حمایتی حاکم بر قوانین است که در جهت حمایت قشر کارگر است با این دیدگاه ضمن اینکه میبایست اراده طرفین را در انعقاد و خاتمه قرارداد کار لحاظ داشت نباید حاکمیت اراده به خصوص از طرف کارفرما سبب لطمه به آزادی و یا پایداری کار گردد. سوء قانون کار ما با پیش بینی مزایای اخراج برای کارگری که به صورت موجه و در اثر تقصیر اخراج شده است در جهت حمایت از کارگر فراتر از موازین بین المللی گام برداشته است اما آنچه در قانون ما زمینه استفاده کارگران و استثمار آنها را فراهم می آورد تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار است که بر اساس آن میتوان برای کارهای با طبیعت دائم قرارداد موقت پست و مکررا این قراردادها را تمدید کرد بدون این که آثاری بر آن بار باشد و این خلاف حقوق حمایتی کارگر و مخالف با مقاوله نامه ۱۵۸ سازمان بین المللی کار است.

## منابع

ابدی، سعید رضا، تقریرات درس حقوق کار دانشگاه شهید بهشتی، مقطع لیسانس دانشگاه شهید بهشتی ۱۳۸۹۰  
احمدی سید احمد حقوق کار، نشر حقوقدان، ۱۳۸۱ ارپورینگر مصطفی و عباسی عباد الله حقوق کار، انتشارات شهر دانش ۱۳۹۵

براتی نیا، محمود دیدگاههای نو در حقوق کار انتشارات فکر سازان، ۱۳۸۲  
پژویان، جمشید و علیرضا امینی آزمون تجربی اثر حداقل دستمزد بر اشتغال گروه های سنی خاص در ایران پژوهشکده امور اقتصادی ۱۳۷۹

رسانی نیا، ناصر حقوق کار انتشارات آوای نور، چاپ اول، تهران، ۱۳۷۷

- رنجبری، ابو الفضل، حقوق، کار انتشارات سمت ۱۳۷۷
- شریف زاده محمد جواد، سازوکارهای اعمال قرارداد در اقتصاد اسلامی (تحلیل تطبیقی هزینه‌های اعمال قرارداد در اقتصاد صدر اسلام) فصلنامه اقتصاد اسلامی ۱ (۴۴) ۵۶-۳۱ ۱۳۷۷
- صادقی، محسن، بررسی قراردادهای بین‌المللی ساخت، بهره‌برداری و واگذاری و جایگاه آن در نظام، ۱۳۸۵
- صالحی راد، محمد حقوق مدنی، گسترده و آثار تعهدات قراردادی، انتشارات مجد، چاپ اول، تهران ۱۳۸۷
- طباطبائی مؤتمنی، منوچهر حقوق اساسی، تهران، نشر میزان ۱۳۸۵
- عراقی، سید عزت‌الله، حقوق کار انتشارات سمت، تهران، چاپ یازدهم، ۱۳۸۹
- عراقی، عزت‌الله؛ رنجبریان، امیر حسین درآمدی بر حقوق تأمین اجتماعی، چاپ اول، تهران، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۵.
- عراقی، عزت‌الله تحول حقوق بین‌المللی کار چاپ اول تهران، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی ۱۳۸۵
- عراقی سید عزت‌الله حقوق بین‌المللی کار انتشارات دانشگاه تهران ۱۳۶۷
- قریشی، شریف کار و حقوق کار ترجمه ادیب لاری و محصل، یزدی انتشارات دارالکتب الاسلامیه چاپ چهارم ۱۳۶۶
- کاتوزیان، ناصر، حقوق مدنی قواعد عمومی قراردادها جلد اول، ناشر شرکت سهامی انتشار با همکاری بهمن برنا، چاپ هفتم تهران ۱۳۸۵
- کاتوزیان، ناصر حقوق مدنی عقود معین، جلد اول، ناشر شرکت سهامی انتشار، چاپ دهم تهران ۱۳۸۷
- کاتوزیان، ناصر قواعد عمومی قراردادها جلد اول شرکت سهامی انتشار، چاپ پنجم، تهران ۱۳۸۰
- کاشانی، محمود، حقوق مدنی قراردادهای ویژه نشر میزان چاپ اول، تهران ۱۳۸۸
- محبوب، علیرضا، قراردادهای موقت کار در ایران، نشر واژه، چاپ سوم، تهران، ۱۳۸۳
- محبوب، علیرضا قانون کار و کارگر انتشارات واژه ۱۳۸۱
- موحد، محمد علی در هوای حق و عدالت از حقوق طبیعی تا حقوق بشر، تهران، چاپ اول، نشر کارنامه ۱۳۸۱
- الهیان، محمد جواد، دامنه شمول قانون کار، مؤسسه کار تأمین اجتماعی - چاپ سوم ۱۳۸۵

## Examining issues related to employment contracts and labor relations in Iranian law

Hosein Heydari<sup>1</sup>

---

### Abstract

The purpose of this research is to examine issues related to employment contracts and labor relations in Iranian law. An employment contract is a written or oral contract under which the worker performs work for the employer for a temporary or non-temporary period in exchange for remuneration. Employment contracts are subject to labor law, and other contracts are subject to the civil law system with commercial law. An employment contract is a voluntary contract and no special formalities have been prescribed for its validity; especially since Article 7 of the Labor Law, in defining an employment contract, puts written and oral contracts on the same level: An employment contract is a written or oral contract by which the worker performs work for the employer in exchange for a reasonable wage. Basically, contracts in the science of law are considered the most important means of communication between individuals in society, and an employment contract, as a type of contract, represents a legal relationship between the worker and the employer, through which the worker and the employer enter the scope of application of the rule of law and make themselves subject to mandatory laws and regulations that cannot be avoided even by mutual agreement and consent. In this regard, concluding an employment contract is a gateway to the sublime goals of labor law.

### Keywords

Employment contract, labor relations, labor law, Iranian law

---

<sup>1</sup> Bachelor of Laws in Registration. (Email: Hosein.heydari7477@gmail.com)