

بررسی مبانی فقهی و حقوقی
رابطه کارگر و کارفرما در ایران

محمد زین کرمیسان

مطابق تعاریفی که در کتاب "مبانی فقه و اصول"، ارائه گشته است "اجاره عقدی است بر تملیک منفعت معلوم، در برابر عوض معلوم" ^۴ در این کتاب اجرت تعریف نشده است ولی انواع اجرت به شرح زیر مورد تعریف واقع گشته اند: "اجرة المسمى: مزد و اجرتی که نام برده شده و معین گردیده است" ^۵ "اجرة المثل در برابر اجرة المسمى است و عبارت است از مزدی که معمولاً مردم در ازای انجام دادن کاری به عامل می پردازند و از آن نام برده نشده و معین نگردیده باشد" ^۶

بطور کلی از کتب فقهی مبنای قرارداد کار فیما بین کارگر و کارفرما در مبحث اجاره مطرح می گردد و اجاره به سه قسم اجاره شیئی، حیوان، و انسان تقسیم می شود و شخصی که نیروی کار (منفعت وجود) خویش را به اجاره می دهد، اجیر می نامند.

در کتاب الاجاره از "شرايع الاسلام في مسائل الحلال والحرام"، هر چند اجاره به صورت مستقیم به اجاره شیئی، حیوان و انسان تقسیم نشده است ولی از مطالعه فصولی که مربوط است به عقد اجاره و شرایط آن و احکام آن و این سه نوع اجاره کاملاً مشخص می گردد. در این کتاب شمره عقد اجاره به این صورت بیان شده است:

"ثمرته تملیک المنفعة بعوض معلوم" ^۷ یعنی ثمره عقد اجاره تملیک منفعت (در مقابل تملیک عینی) است به عوض معلوم و نیز از جمله شرایط اجاره آمده است: "ان تكون المنفعة معلومة اما بتقدير العمل" ^۸ یعنی اینکه باید منفعت معلوم باشد یا از طریق معین نمودن کار و یا ۰۰۰ و نیز اجیر به اجیر خاص و اجیر مشترک تقسیم شده است: "والاجیر الخاص وهو الذی یستاجر مده معینه ۰۰۰ ولو کان مشترکاً" ^۹، یعنی: واجیر خاص، و او کسی است که او را برای مدتی معین اجاره کرده باشند، ۰۰۰ و اگر اجیر مشترک (مطلق) باشد ۰۰۰

در رسائل توضیح المسائل نیز مسائل متعددی وجود دارد که بطور صریح حکایت از اجاره انسان دارد و حتی ولی یا قیم می تواند بچهار سالگی را اجیر دیگری نماید. مثلاً: "اگر ولی یا قیم بچه مال او را اجاره دهد، یا خود او را اجیر دیگری نماید اشکال

بموجب تعریفی که در ترمینولوژی حقوق ارائه شده است "اجاره عقدی است که به موجب آن یک طرف منفعت عینی یا نیروی کار خود را در ازاء اخذ اجرت معامله می کند و مورد اجاره ممکن است اشیا یا حیوان یا نیروی انسانی باشد" ^۱ چنانکه ملاحظه می شود، بموجب تعریف فوق آنگز کسی نیروی کار خود را در ازاء اخذ اجرت معامله کند، اقدام به عقد اجاره نموده است. ارائه تعریفی دیگر از همان منبع روشن تر می گردد: "اجاره انسان در مقابل اجاره اشیا و حیوانات بکار می رود. در همان مورد که اجاره خدمات بکار رفته استعمال شده است" ^۲ اجاره خدمات "عقد اجاره ای است که نیروی کار خود را در مقابل اخذ مزد معامله می کند. صاحب نیروی مزبور را اجیر - خدمتکار - کارگر می نامند و طرف او را مستاجر - کارفرما - صاحب کار گویند" ^۳

بررسی مبنای قرارداد کار در فقه

ندارد...^۸ و یا: "بچه صغیری را که ولی ندارد بدون اجازه مجتهد می شود اجیر کرد. وکنیکه بیه مجتهد دسترسی ندارد، می تواند از يك نفر مومن که عادل باشد اجازه بگیرد و او را اجیر نماید."^۹ بطور کلی در کتب فقه مباحثی که امروزه در - قراردادهای دسته جمعی کار مورد توافق نمایندگان کارگران و کارفرما قرار می گیرد و یا در قوانین کار و راجع به آنها مقرراتی وجود دارد، از قبیل تعطیلات و مرخصی ها، حفاظت و بهداشت کار، کارهای سخت و زیان آور، حل اختلاف، بازرسی کار و... وجود ندارد.

در خصوص تصریح بیانی به ایجاب و قبول نیز دونظر وجود دارد. نظر اول آنست که این تصریح لازم است و نظر فقهی دوم آنستکه لازم نیست. توضیح اینکه "در هر عقدی نخستین قصدی که ابراز می شود ایجاب است"^{۱۰}

محقق حلی در شرایع می گوید: "و یفتقر الی ایجاب و قبول" یعنی (عقد اجاره) نیاز دارد بایجاب و قبول. و در مقابل مسئله ۲۱۷۸ از رساله فوق الذکر می گوید "اگر انسان بدون میغه خواندین بخواهد برای انجام عملی اجیر شود، همینکه با وضعیت طرف معامله مشغول آن عمل شد، اجاره صحیح است."^{۱۱}

در ابتدای مبحث حاضر (بررسی مبنای قرارداد کار در فقه) اشاره به نیروی کار و اجاره منفعه وجود انسان داشته ایم. در توضیح عبارت "منفعت وجود" مساله شماره ۱۲۸۶ را از رساله مذکور نقل می کنیم که می گوید: "زن می تواند برای آنکه از شیخش استفاده کنند اجیر شود و لازم نیست از شوهر خود اجازه بگیرد، ولی اگر بواسطه شیر دادن، حق شوهر از بین برود، بدون اجازه، او نمی تواند اجیر شود."^{۱۲} چنانکه در فصل "بررسی مفهوم اصطلاحات...^{۱۳} آمده است، در فقه مزد را اجرة نامند. در مسئله ۱۲۹۵ از رساله مذکور آمده است "و نیز اگر برای انجام عملی اجیر شده باشد، پیش از انجام عمل حق مطالبه اجرة ندارد."^{۱۴} و مساله شماره ۲۱۹۲ می گوید: "

جالب توجه آنکه در فقه وقتی ضوابط اجاره انسان مطرح می گردد، خدمتی که انسان اجیر ارائه می دهد انواع مختلف خدمات را در بر می گیرد. از جمله: کارکردن بد مفهوم معمولی و عرفی، شیخ دادن زن (چنانکه يك مسئله آن نیز فوقا "مذکور افتاده است)، دوختن لباس، صنعتگری، بریدن سر حیوان، ختنه کردن بچه، طبابت، بنائی.^{۱۵}

و بالاخره فرق "اجاره انسان" و "جماله" را بیان میداریم: مفهوم "اجاره انسان" در فصل "بررسی مفهوم اصطلاحات ارائه شده است و خلاصه آنکه عقد اجاره ای است که شخصی نیروی کار یا منفعت وجودی خود را در مقابل اخذ اجرة معامله می کند و این شخص را اجیر گویند، و اما "جماله آنست که انسان قرار بگذارد در مقابل کاری که برای او انجام می دهند مال معینی بدهد. مثلا" بگوید هر کسی گمشده مرا پیدا کند، ده تومان به او میدهم و بیه کسیکه این قرارداد را می گذراند جاعل و...^{۱۶}

نتیجه: چنانکه ملاحظه می شود، مبنای قرارداد کار در متون فقهی (که فوقا " بطور نمونه مورد بررسی قرار گرفته اند) عقد اجاره است یعنی اجاره نیروی کار یا منفعت وجودی و صریح مطالب و ضوابط بیشتر در روابط ساده و روزمره افراد اجتماع کاربرد دارد. البته در خصوص متون فقهی قدیمی، بالاخص کتاب شرایع الاسلام، و با توجه به شرایط اجتماعی و روابط کار در قرن هفتم هجری، یعنی زمان زندگی جعفر بن حمن محقق حلی نویسنده آن^{۱۷} و عدم پیچیدگی این روابط و شرایط نسبت به عصر حاضر، این سادگی قابل درک و توجیه است و در خصوص رساله باید گفت که ضوابط مطرح شده از نظر سادگی روابط روزمره و ساده کار بطور کلی کفایت می کند.

بررسی مبنای قرارداد کار در قانون مدنی ایران

قانون مدنی جاری ایران مصوب سالهای ۱۳۰۷، ۱۳۱۲، و ۱۳۱۴ می باشد که بعدها اصلاحاتی نیز یافته است. " برای فهم قوانین موضوعه ناچار باید حقوق ملتی را که قوانین موضوعه از آن سرچشمه

می‌گیرد دانست، زیرا در حقوق مزبور می‌تسمیوان از قواعد اصولی که پایه‌خوانین موضوعه قرار گرفته آگاه گشت، چنانکه برای فهم قانون مدنی ایران باید فقه جعفری (امامیه) را مورد مطالعه قرارداد و در قسمت تعهدات که از حقوق فرانسه پیروی شده: حقوق مدنی فرانسه و حقوق رومی را که مادر حقوق مدنی فرانسه است مطالعه نمود.^{۱۹} با بررسی های بعمل آمده بعد از انقلاب اسلامی و بمنظور حذف مقررات غیر شرعی و جایگزینی امر، تنها چندین ماده از قانون مدنی تغییر یافته است.

غرض از ذکر این مقدمه آنست که بدانیم ضوابط قانون مدنی در خصوص مبنای قرارداد کار فیما بین کارگر و کارفرما همان ضوابط فقهی در این خصوص است. مطابق ماده ۴۶۶ ق.م. (قانون مدنی)، "اجاره عقدی است که بموجب آن مستاجر مالک منافع عین مشاعره می‌شود. اجاره دهنده را موجر و اجاره کننده را مستاجر و مورداجاره را عین مستاجره گویند."^{۲۱} و مطابق ماده ۴۶۷ همان قانون، "مورداجاره ممکن است اشیاء یا حیوان یا انسان باشد."^{۲۲} این قانون مبحث سوم از فصل اجاره رابه اجاره اشخاص اختصاص داده است که شامل دو فقره است: فقره اول، در اجاره خدمه و کارگر، و فقره دوم، در اجاره متمنی حمل و نقل.^{۲۳} بدین ترتیب ملاحظه می‌گردد که قانون مدنی ایران صریحاً "از اجاره کارگر نام می‌برد."

مطابق ماده ۵۱۲ ق.م. "در اجاره اشخاص کسی که اجاره می‌کند مستاجر و کسی که مورداجاره واقع می‌شود، اجیر و مال الاجاره اجرت نامیده می‌شود."^{۲۴} و مطابق ماده ۵۱۳ همان قانون "اقسام عمده اجاره اشخاص از قرار ذیل است: ۱- اجاره خدمه و کارگران از هر قبیل ۲- اجاره متمدیان حمل و نقل.^{۲۵} "قید" از هر قبیل" در بند ۱ این ماده قابل توجه است، بدین صورت که ظاهراً "قانونگذار خواسته است روابط کارگر و کارفرمایان صنعتی را نیز با این ضوابط تنظیم نماید."

به موجب ماده ۵۱۴ قانون مدنی: "خادم یا کارگر نمی‌تواند اجیر شود مگر برای مدت معینی یا برای انجام امر معینی"^{۲۶} و به موجب ماده ۵۱۵ همان قانون "اگر کسی بدون تعیین انتهای مدت اجیر شود مدت اجاره محدود

خواهد بود به مدتی که فرد از قرار آن معین شده است بنا بر این 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 یک سال خواهد بود و پس از انقضای مدت مزبور اجاره بر طرف می‌شود ولی اگر پس از انقضای مدت اجیره خدمت خود دوام دهد و مؤجر او را نگاهدارد اجیر نظریه مرضات حاصله به همانطوریکه در زمان اجاره بین او و موجر مقرر بود مستحق اجرت خواهد شد.^{۲۷}

بررسی مبنای قرارداد کار در قانون کار ایران

"کارگر کسی است که کار می‌کند و مزد می‌گیرد"^{۲۸} این است تعریف کلی کارگر. به موجب ماده ۱۰ قانون کار مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶، "کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان، به دستور کارفرما، در مقابل دریافت حقوق یا مزد کار می‌کند."^{۲۹} و مطابق ماده ۱ قانون کار کشاورزی مصوب ۱۳۵۳/۳/۷ "کارگر کشاورزی از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان به موجب قرارداد کتبی یا شفاهی با کارفرمایا نماینده او تعهد نماید در مقابل دریافت حقوق یا مزد به یک یا چند شغل از مشاغل کشاورزی اشتغال داشته و کار نماید."^{۳۰}

"کارفرما کسی است که شخصی را اجیر می‌کند."^{۳۱} به موجب ماده ۳ قانون کار مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ "کارفرما شخصی حقیقی یا حقوقی است که، کارگر به دستور یا به حساب او، کار می‌کند. مدیران و مسئولین و به‌طور عموم کلیه کسانی که عهدمدار اداره کارخانه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول انجام کلیه تعهداتی است که نمایندگان مزبور، در مقابل کارگر به عهده می‌گیرند."^{۳۲} و به موجب ماده ۵ قانون کار کشاورزی مصوب ۱۳۵۳/۳/۷ "کارفرمای کشاورزی از لحاظ این قانون هر شخص حقیقی یا حقوقی است که کارگر طبق قرارداد کار برای او یا از طرف او در یک یا چند شغل از مشاغل کشاورزی کار می‌کند."^{۳۳}

تعریف حقوقی قرارداد کار نیز از این قرار است: "عقدی است که به موجب آن شخصی خدمت و کار خود را در مقابل اخذ مزد مورد مبادله و معاوضه قرار می‌دهد و

در این صورت کارگر (اجیر) تحت نظر طرف (یعنی مستاجر یا کارفرما) کار می‌کند و رابطه تبعیت بین کار - فرما و کارگر بوجود می‌آید، برخلاف رابطه بین خیاط و کسیکه سفارش لباس به او می‌دهد که این رابطه بین آنان بوجود نمی‌آید.^{۲۴}

به موجب ماده ۴ قانون کار (ق.ک) "مزد و حقوق عبارت است از وجه نقد یا هرگونه مزایای غیرنقدی که در مقابل انجام کار به کارگر داده می‌شود"^{۲۵}.

قانون کار فصل هفتم خود را به قرارداد کار اختصاص داده است.^{۲۶} به موجب ماده ۳۰ این قانون "قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی، که به موجب آن کارگر متعهد می‌شود در مقابل دریافت مزدکاری را برای مدت معین یا مدت نامحدود برای کارفرما انجام دهد"^{۲۷}. و به موجب ماده ۳۳ همان قانون "هرگاه قرارداد کار برای مدت نامحدود منعقد شده باشد هر یک از طرفین می‌تواند با ۱۵ روز اخطار کتبی آنرا فسخ نماید"^{۲۸} و به موجب ماده ۳۱ همان قانون "در قرارداد کار نمی‌توان مزایایی کمتر از آنچه در این قانون برای کارگر مقرر شده منظور نمود"^{۲۹}. در مورد قرارداد کار، تقریباً همان تعریف مذکور در فوق (ماده ۳۰ ق.ک) در قانون کسب و کشاورزی نیز پذیرفته شده است.^{۳۰}

مقایسه مبنای قرارداد در حقوق مدنی ایران و حقوق کار

بطور کلی قوانین کار بیشتر برای بهبود بخشیدن به وضع کار و حمایت از کارگران است و اصولاً "دید حقوق مدنی با دید حقوق کار در تنظیم روابط کارگر و کارفرما تفاوت‌های اساسی دارد. برای روشن شدن موضوع مثال زیر را می‌آوریم." فرض کنیم که کارفرمایی، کارگری (مثلاً پزشکی، رابه تصور (غلط) اینکه دارای ۵ سال سابقه کار جراحی در فلان بیمارستان معتبر است استخدام کرده و برای مدت سه سال حقوق و مزایای متناسب به این تصور به او داده است آیا این اشتباه تاثیر در تعهد طرفین دارد؟ دو مسئله وجود دارد: یکی اینکه آیا برای کارگر حقوق مکتسب ایجاد شده است؟ دوم اینکه آیا باید امتیازی - که اشتباهاً به کارگر داده شده است پس گرفته شود

یا خیر. هر چند از نظر حقوق مدنی جواب سؤال اول منفی است زیرا به موجب ماده ۲۰۱ قانون مدنی "اشتباه در شخص طرف به صحت معامله خللی وارد نمی‌آورد مگر در مواردیکه شخصیت طرف علت عمدۀ عقد بوده باشد".^{۳۱} و در اینجا شخصیت طرف (پزشک) علت عمدۀ عقد بوده است. ولی برخی هم توضیح داده‌اند که کارفرما یک دفعه و بدون مقدمه امتیاز مذکور را سلب نکند و کارگر را قبلاً از این موضوع مطلع نماید. در مورد مسئله دوم، طبق ماده ۲۰۲ قانون مدنی "اگر کسی اشتباهاً خود را مدیون می‌داند آن دین راتادیه کند حسب قدر از کسیکه آنرا بدون حق اخذ کرده است استرداد نماید".^{۳۲} و رویه قضایی فرانسه نیز با اعمال اصول حقوق مدنی در این مورد مطالبه آنچه را که اشتباهاً به کارگر پرداخت شده است ممکن می‌شمارند اما در عین حال برخی از اساتید حقوق کار از قبول این نظریه تردید دارند زیرا معتقدند که کارفرما از اختیارات و قدرت فراوانی برخوردار است [و] لازمه اختیارات زیاد قبول مسئولیت است.^{۳۳}

به هر حال که در واقع مقایسه مبنای قرارداد کار در حقوق مدنی ایران و حقوق کار را می‌توان از جهات متعدد انجام داد ولی با توجه به هدف، محدوده و حوصله تحقیق حاضر، ما این مقایسه را تنها از جهات زیر به انجام می‌رسانیم و معتقدیم که از نظر حصول به هدف این تحقیق این جهات مقایسه لا اقل در حد کلی ما را به منظور خواهد رساند. الف - از نظر توصیف حقوقی، با این توضیح که "توصیف تشخیص ماهیت حقوقی قرارداد است مثل اجاره بودن قرارداد یا عاریه بودن آن ۰۰۰ در توصیف حکومت احکام و قواعد [بر قرارداد] معین می‌گردد." و ۰۰۰ از جهت آزادی در تنظیم مقررات قرارداد و مدت قرار داد.

الف - از نظر توصیف حقوقی

قرارداد کار ممکن است بصورت جمعی باشد و یا بصورت انفرادی، در صورتی که قانون مدنی در "اجازه اشخاص" پیش بینی قرار داد جمعی اجاره اشخاص را ننموده است. هر چند طبق ماده ۱۸۳ همین قانون "عقد عبارت است

از اینکه يك يا چند نفر در مقابل يك يا چند نفر ديگر تعهد برامری نمايند مورد قبول آنها باشد^{۴۳}، يعنی بطور کلی هر عهدي ممکن است بين دو يا چند نفر منعقد گردد.

"قراردادی که بين کارفرما و کارگر بسته می شود، نه تنها تابع قوانين و آئين نامه های کار است، بايد از پيمان جمعی که بين سندیکای کارفرما و اتحادیه و سندیکای کارگر بسته شده است تجاوز نکند"^{۴۴} ماده ۲۵ قانون کار در اين باره مقرر می دارد: " پيمان دسته جمعی کار عبارت است از پيمان کتبی که به منظور تعيين شرايط کار، بين يك يا چند سندیکا يا اتحادیه يا کنفدراسيون کارگری از يك طرف و يك يا چند کارفرما يا سندیکا يا اتحادیه يا کنفدراسيون کارفرمایی از طرف ديگر منعقد می شود. در پيمان دسته جمعی نمی توان مزایای کمتر از آن چه در اين قانون مقرر است منظور نمود."^{۴۵}

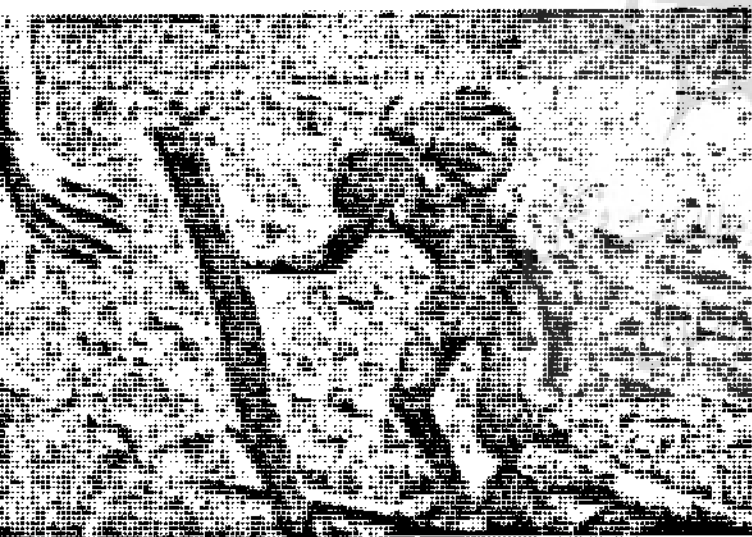
" ذکر اجاره اشخاص در قوانين مدنی در کنار اجاره حيوانات و اعمال قواعد حاکم بر اجاره اشياء در مورد کار، که در واقع تشبیه کار انسانی به کالا می باشد، با کداميك انسان و شخصیت او مباین بوده و در عصر حاضر قابل قبول نیست. به همین جهت قانونگذاران برای تعيين شرايط کار مداخله کردند و مقررات خاصی در اين باب وضع نمودند که قرارداد کار را از صورت قراردادی صرف خارج کرد و آنرا مشمول قواعد آمراهی نمود که از آنها نمی توان تخلف کرد."^{۴۶}

" قرارداد کار " خود از نظر حقوق کار عنوان خاص حقوقی است نه " عقد اجاره اشخاص " حتی اين قرارداد " قرارداد کار " است نه " قرارداد اجاره کار "^{۴۷} " در واقع آنچه قرارداد کار نامیده می شود جز پيروي از شرايط مندرج در قانون و پيمانهای جمعی نیست "^{۴۸} امروزه امر بهبود بخشیدن به وضع کار و حمايت از کارگران به حدی جدی گرفته می شود که حتی برای اجراء مقررات کار لازم نیست که قرارداد کار صحیحی بسته شده باشد تا بگوئيم حاله که معلوم است " قرارداد کار " وجود دارد پس موضوع تحت شمول مقررات کار قرار دارد."^{۴۹}

ب - از جهت آزادی در تنظيم قرارداد و مدت

طبق مواد ۵۱۴ و ۵۱۵ قانون مدنی " خادم يا کارگر

نمی تواند اجير شود مگر برای مدت معینی يا برای انجام امر معینی^{۵۰} و " اگر کسی بدون تعيين انتها مدت اجير شود مدت اجاره محدود خواهد بود مدتی که فرد از قرار آن معین شده است بنا بر اين اگر فرد اجير از قرار روز يا هفته يا ماه يا سالی فلان مبلغ معین شده باشد مدت اجاره محدود به يك روز يا يك هفته يا يك ماه يا يك سال خواهد بود و پس از انقضاء مدت مزبور اجاره بر طرف می شود ولی اگر پس از انقضاء مدت اجيره خدمت خود دوام دهد و مؤجر او را نگاه دارد اجيره نظریه مرادات حاصله به همانطوریکه روز مال اجاره بين او و مؤجر مقرر بود مستحق اجرت خواهد شد^{۵۱} در حالیکه طبق مواد ۳۰ و ۳۲ قانون کار " قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی يا شفاهی که به موجب آن کارگر متعهد می شود، در قبال دریافت مزد، کاری را برای مدت معین يا مدت نامحدود برای کارفرما انجام دهد^{۵۲} و " هرگاه قرارداد کار برای مدت نامحدود منعقد شده باشد هر يك از طرفین می تواند با پانزده روز اخطار کتبی قبلی انرا فسخ نماید^{۵۳} - اين بود تفاوت از نظر مدت که ما از توضیح اضافی خودداری می کنیم.



بطور کلی در مورد اصل آزادی قراردادها و انواع محدودیت وجود دارد: ۱- حدود آزادی اراده در انعقاد قراردادها و ۲- حدود مربوط به مفاد و آثار قراردادها که نوع اخير خود بر دو قسم است: ۱- حدود ناشی از قوانين و مقررات دولتی مثل قانون کار و ۲- حدود ناشی از قرارداد.

های جمعی والحاقی که در مورد قسم اخیر می توان ماده ۲۵ قانون کار (که در فوق آمده است) را از نظر گذراند.^{۵۴}

"برطبق اصل حاکمیت اراده، هر قراردادی که منعقد می گردد، اثر و نیروی التزام ناشی از آن به طرفین قرارداد و قائم مقام قانونی آنها محدود می شود و برای افراد دیگر علی الاصول نه حقی ایجاد می کند و نه تعهدی به بار می آورد و اگر غیر از این اصل پذیرفته شود، به استقلال اراده اشخاص و آزادی آنها لطمه وارد خواهد شد منظور از اصل نسبی بودن قرارداد نیز این است که تعهدات ناشی از آن از متعاملین و قائم مقام قانونی آنها تجاوز نمی کند."^{۵۵} و طبق ماده ۲۳۱ قانون مدنی ایران "معاملات و عقود فقط درباره طرفین متعاملین و قائم مقام قانونی آنها موثر است مگر در مورد ماده ۱۹۶"^{۵۶} و این همان اصل نسبی بودن قراردادهاست. ما جهت تکمیل بحث ماده ۱۹۶ قانون مدنی را نیز از نظر می گذرانیم که مقرر می دارد "کسی که معامله می کند آن معامله برای خود آن شخص محسوب است مگر اینکه در موقع عقد خلاف آنرا تصریح نماید یا بعد خلاف آن ثابت شود معذلتک ممکن است در ضمن معامله که شخص برای خود می کند تعهدی هم به نفع شخص ثالثی نماید"^{۵۷} ولی موارد استثناء بر اصل نسبی بودن قراردادها "منحصراً به تعهد بمتصرف ثالث مذکور در ماده ۱۹۶ قانون مدنی نیست بلکه شامل موارد دیگری مانند... و عقود گروهی و جمعی و امثال آن نیز خواهد شد و قرارداد در وضع افرادی که دو طرف عقد یا قائم مقام آنها نیستند اثر می گذارد."^{۵۸}

"در اعمال گروهی و کارهای جمعی [نیز] علی - اصول نظر اکثریت ملاک است و اقلیت به ناچار تابع اکثریت خواهد شد."^{۵۹} ماده ۳۵ قانون کار در تعریف پیمان جمعی مربوط به کارچنین می گوید "پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمان کتبی که به منظور تعیین شرایط کار بین یک یا چند سندیکا یا اتحادیه یا کنفدراسیون کارگری از یک طرف و یک یا چند کارفرما یا سندیکا یا اتحادیه یا کنفدراسیون کارفرمایی از طرف دیگر، منعقد می شود. در پیمان دسته جمعی نمی توان مزایایی کمتر از آنچه در این قانون مقرر است منظور نمود."^{۶۰}

"در انعقاد پیمان جمعی تصمیم اکثریت معتبر"

شناخته شده است و این اعتبار لطمه و تجاوزی به اصل حاکمیت اراده محسوب است که در جوامع فعلی چاره ای جز پذیرش این رویه وجود ندارد. البته اگر برای سندیکا یا اتحادیه یا کنفدراسیون شخصیت مستقل حقوقی قائل شویم و این شخصیت را از شخصیت اعضا جدا بدانیم ممکن است گفته شود اخذ تصمیم و انعقاد قرارداد جمعی بصورت نمایندگی از اعضا، صورت می گیرد که در این صورت قرارداد جمعی تعارضی با اصل حاکمیت اراده ندارد و تجاوزی به اصل نسبی بودن قراردادها محسوب نمی گردد ولی واقعیت این است که در هر حال اراده اکثریت اعضا بر اقلیت آن تحمیل می شود. پس اینگونه قراردادهای جمعی معارض اصل حاکمیت اراده و برخلاف اصل نسبی بودن قرارداد است بعلاوه قراردادهای جمعی کاربرد و وضع کارگران و کارفرمایانی که در آینده یعنی بعد از انعقاد پیمان جمعی قرارداد منعقد کنند هر چند در گذشته عضو سندیکا نبوده باشند موثر خواهد بود و مانند قانونی برای عموم لازم الاتباع است.^{۶۱} خلاصه اینکه اتکاء به اصل حاکمیت اراده در مورد قرارداد کار صحیح نیست و تعیین تعهدات کارگر و شرایط کار او و همچنین تعیین فرد و میزان آن گرچه ناشی از این توافقها (توافق بین کارگر و کارفرما) است اما در چهارچوب مقررات قانونی و بنا رعایت امتیازاتی که در قوانین به نفع کارگران مقرر شده است باید بعمل آید و در عمل نسبت به اجرای این مقررات و رعایت شرایط قرارداد کار ممکن است بین طرفین اختلافاتی رخ دهد که حل آن با مراجعی است که در قانون کار برای رسیدگی بدین اختلافات پیش بینی شده است.^{۶۲}

نتیجه آنکه: قانون مدنی از فقره "در اجاره خدمه و کارگر" از بحث "در اجاره اشخاص" از فصل "در اجاره" تنها دو ماده دارد که عین این مواد درابتدای بحث حاضر (ب - از جهت آزادی در تنظیم قرارداد و مدت) نقل شده است و دیگر هیچگونه مقرراتی راجع به آنچه در قوانین کاری آید نظیر تعطیلات و مرخصی ها، حفاظت و بهداشت کار، کارهای سخت و زیان آور، حل اختلاف... در این قانون وجود ندارد ولی در قانون کار مقررات متعددی از جمله در زمینه های فوق وجود دارد که تخلف از آن برای کارگران و کارفرمایان مجاز نیست و چنانکه قبلاً نیز

مذکور افتاده است، " در واقع آنچه قرارداد کار نامی شده می شود جز پیروی از شرایط مندرج در قانون " پیمانهای جمعی نیست " و آزادی طرفین (کارگرو کارفرما) در تنظیم مقررات قرارداد کار بسیار محدود است .

بهر حال ، پیشنهاد این است که فقهای اسلام بر مبنای منابع چهارگانه حقوق اسلامی (کتاب ، سنت ، عقل و اجماع) و با توجه به ضوابط فقهی سایر ابواب و با لایحه و با توجه به وظائف دولت در خصوص روابط کارگرو کارفرما به صورت جدید که با پیدایش انقلاب صنعتی مطرح شده است ، بررسی های لازم را انجام داده و ضوابط صریح و روشنی را ارائه نمایند .

۱- دکتر محمدجعفر جعفری لنگرودی " ترمینولوژی حقوق "

۲- همان منبع

۳- همان منبع

۴- دکتر علیرضا فیض " مبادی فقه و اصول " چاپ سوم ، بهمن ۱۳۶۷ ،

موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران شماره ۱۱ از مبادی خصوصی فقه ، صفحه ۲۴۵

۵- دکتر علیرضا فیض ، همان منبع - شماره ۱۲ از مبادی خصوصی فقه ، صفحه ۲۴۶

۶- دکتر علیرضا فیض ، همان منبع - شماره ۱۱۲ از مبادی خصوصی فقه ، صفحه ۲۴۶

۷- محقق حلی ، " شرایع الاسلام فی مسائل الحلال والحرام " انتشارات استقلال ، کتاب اجاره ، صفحه ۲۱۳

۸- رساله توضیح المسائل امام خمینی ، مساله شماره ۲۱۷۵

۹- همان منبع

۱۰- دکتر محمدجعفر جعفری لنگرودی ، همان منبع

۱۱- رساله توضیح المسائل امام خمینی

۱۲- همان منبع

۱۳- همان منبع

۱۴- رساله امام خمینی

۱۵- رجوع شود به رساله فوق الذکر - احکام اجاره

۱۶- رساله فوق الذکر ، مساله ۲۲۱۸

۱۷- دکتر علیرضا فیض ، همان منبع ، صفحه ۳۶۸

۱۸- با استفاده از " مجموعه قوانین اساسی مدنی " تدوین غلامرضا حجتی اشرفی ، ۱۳۶۷ ، انتشارات گنج دانش

۱۹- دکتر سید حسن امامی ، " حقوق مدنی " ، جلد ۱ ، کتابفروشی اسلامیة ، چاپ چهارم ۱۳۳۴ صفحه ۷

۲۱- قانون مدنی - ماده ۴۶۶

۲۲- قانون مدنی - ماده ۴۶۷

۲۳- قانون مدنی - مواد ۵۱۷-۵۱۲

۲۴- قانون مدنی - ماده ۵۱۲

۲۵- قانون مدنی - ماده ۵۱۳

۲۶- قانون مدنی - ماده ۵۱۴

۲۷- قانون مدنی - ماده ۵۱۵

۲۸- دکتر محمدجعفر جعفری لنگرودی ، منبع سابق الذکر

۲۹- قانون کار - مصوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ - ماده ۱

۳۰- قانون کار کشاورزی - مصوب ۱۳۵۳/۲/۷ - ماده ۱

۳۱- دکتر محمدجعفر جعفری لنگرودی ، همان منبع

۳۲- قانون کار - ماده ۳

۳۳- قانون کار کشاورزی - ماده ۵

۳۴- دکتر محمدجعفر جعفری لنگرودی ، همان منبع

۳۵- قانون کار - ماده ۴

۳۶- قانون کار - مواد ۳۳-۳۰

۳۷- قانون کار - ماده ۲۰

۳۸- قانون کار - ماده ۲۳

۳۹- قانون کار - ماده ۲۱

۴۰- قانون کار کشاورزی - ماده ۳

۴۱- دکتر عزت اله عراقی ، " دوره حقوق کار " ، جلد ۱ ، از انتشارات

دانشگاه ملی ایران ، ۱۳۵۶ ، صفحه ۱۴۰-۱۳۹

۴۲- دکتر امامی ، جزوه درسی حقوق مدنی ۱ دوره کارشناسی ارشد حقوق خصوصی " ، سال تحصیلی ۶۸-۶۹ نیمسال دوم ، صفحه ۶

۴۳- قانون مدنی ، ماده ۱۸۳

۴۴- دکتر ناصر کاتوزیان ، " حقوق مدنی - قواعد عمومی قراردادها " ، جلد اول ، انتشارات بهشت ، چاپ اول ، بهمن ماه ۱۳۶۴ ، صفحه

۲۱۰

۴۵- قانون کار ، ماده ۳۵

۴۶- دکتر عزت اله عراقی ، منبع یاد شده ، صفحه ۱۰۸-۱۰۷

۴۷- برای بحث تفصیلی رجوع شود به : دکتر عزت اله عراقی ، منبع یاد شده ، صفحه ۱۱۴

۴۸- دکتر عزت اله عراقی ، منبع یاد شده ، صفحه ۱۰۹

۴۹- برای بحث تفصیلی رجوع شود به : دکتر عزت اله عراقی ، منبع یاد شده ، صفحه ۱۰۹

۵۰- قانون مدنی ، ماده ۵۱۴

۵۱- قانون مدنی ، ماده ۵۱۵

۵۲- قانون کار - ماده ۳۰

۵۳- قانون کار - ماده ۲۳

۵۴- دکتر ناصر کاتوزیان ، منبع یاد شده ، صفحه ۲۱۱-۱۹۷

۵۵- دکتر امامی ، منبع شماره ۴۲ ، صفحه ۵۹

۵۶- قانون مدنی ماده ۲۳۱

۵۷- قانون مدنی ماده ۱۹۶

۵۸- دکتر امامی ، منبع شماره ۴۲ ، صفحه ۵۹

۵۹- دکتر امامی ، منبع شماره ۴۲ ، صفحه ۹۰

۶۰- قانون کار ، ماده ۳۵

۶۱- دکتر امامی ، منبع شماره ۴۲ - صفحه ۹۱

۶۲- دکتر عزت اله عراقی ، منبع یاد شده ، صفحه ۱۰۶

۶۳- قانون مدنی ، مواد ۱۴ و ۵۱۵

۶۴- دکتر عزت اله عراقی ، منبع یاد شده ، صفحه ۱۰۹