

بررسی نظرات مختلف در مورد ماده ۹ قانون کار (مصوب ۱۳۶۹) و بطلان قرارداد کار در فرض جهل کارگر به آن ضمانت تخلف از شرایط اساسی قرارداد کار (مندرج در ماده ۹ قانون کار)

چکیده:

مهدی اسماعیلی
دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق خصوصی
دانشگاه امام صادق (علیه السلام)
mahdi@lexpress.net

و زمانی که تراضی صورت پذیرد اما از نظر قانونی غیر نافذ باشد به این قسم عقد باطل می‌گویند. هرچند از نظر عقلی و منطقی این تقسیم‌بندی صحیح است، اما به دلیل این که آثار عقد باطل و ناموجود در حقوق ما یکی است، لذا از دیدگاه حقوقی پرداختن به این تفکیک که ریشه در حقوق غرب داشته، جایگاهی ندارد.

چیزی که ضروری است به آن پرداخته شود آثار عقد باطل است: اگرچه عقد فاسد اثری در تغییر حقوق طرفین ندارد اما به دلیل این که صورتی هرچند پوشالی از قرار داد به خود گرفته است، ممکن است آثاری از خود در میان متعاملین یا اشخاص ثالث بر جای گذارد. که به ویژه در مورد طرف با حسن نیت متضرر از این قرارداد باطل بررسی آثار و اوصاف قرارداد باطل اهمیت دو چندان دارد.

۱-ب: اثر بطلان میان طرفین قرارداد باطل. همانگونه که بیان شد، احراز بطلان قرارداد، نشان می‌دهد که قرارداد در عالم حقوق از ارزشی برخوردار نبوده و در حکم هیچ است. بطلان عقد که نتیجه تجاوز طرفین به قواعد و عناصر اساسی و مفروض قانونگذار برای ایجاد و نفوذ تراضی است، در صورت اثبات، صورت موهوم و خیالی قرارداد را نیز از روابط متعاملین حذف می‌کند و در صورت اجرای تعهدی یا عملی از سوی هر یک از طرفین قرارداد ضرورت دارد که به حالت قبل از قرارداد و اجرا برگردد.

این قرارداد نه تنها در آینده تأثیری نمی‌تواند داشته باشد، در حقوق و تکالیف گذشته دو طرف قرارداد نیز اثری از خود برجای نمی‌نهد چنان که در ماده ۳۶۵ ق.م. قانونگذار به صراحت مقرر کرده (بیع فاسد اثری در تملک ندارد.)

این بحث‌های تئوری هنگامی با مشکل اساسی روبرو می‌شود که تعهدات ناشی از قرارداد باطل از سوی طرفین یا یکی از آنها اجرا شود: پس از کشف بطلان و اثبات آن، برگشت حقوق و تکالیف هر کدام به حالت قبل از توافق صورت گرفته، با مشکلات عملی زیادی مواجه است.



اشاره:

فضای خاص حاکم بر حقوق کار و جنبه‌های حمایتی مورد نظر قانون‌گذار می‌طلبد تا قرارداد کار در این فضا تحلیل و بررسی شده و ضمانت اجرای تخلف از شرایط اساسی صحت قرارداد کار نیز با عنایت به این اهداف تعیین شود. اما این نباید به معنی تغییر ادبیات حقوقی و تفسیرهایی که صرفاً جنبه حمایتی را مد نظر دارند، تعبیر شود.

اگر چه غرض حمایت از حقوق کارگر در قانون کار باید به دید یک اولویت نگریسته شود، اما از سوی دیگر نباید چارچوب قواعد حقوقی و اصطلاحات حقوق به ورطه فراموشی سپرده شده و با وضع معانی تازه از اصطلاحات حقوقی درصدد ارائه راه‌حل عملی و آبی بود. جمع میان این دو و توجه به مواد قانونی (قانون کار) ما را از افراط و تفریط مصون می‌دارد و راهنمای ما در راه رسیدن به اهداف قانون کار و یافتن راه‌حلی عادلانه و منطقی است.

اختلافات و بحث‌ها بویژه در موردی که کارگر با (حسن نیت) یا جهل، خود را پای بند قرارداد می‌داند که این قرارداد از ابتدا از نظر قانونی باطل و بی‌اثر بوده و پس از کشف علت بطلان این بطلان دستاویز مناسبی برای کارفرما در راه عدم ایفای تعهداتش در قبال کارگر می‌شود، چهره ویژه می‌یابد. تمامی اختلافات از اینجا ناشی می‌شود که گروهی صرفاً با تکیه بر جنبه حمایتی قانون کار و با چشم‌پوشی از مفهوم بطلان و منطوق ماده ۹ قانون کار، بطلان را ناظر به آینده دانسته و گویی که قانونگذار در ماده ۹ این هدف را دنبال نمی‌کرده است و گویی فضای حقوق کار چیزی جدا از نظام حقوقی کشور است گروه دیگر با چشم بستن بر روی شرایط خاص حقوق کار مفهوم حقوقی بطلان را ملاک کار خود قرارداده و قرارداد را در حکم هیچ می‌دانند و با تفسیر خود تمامی امیدهای کارگر را به یاس و ناامیدی مبدل می‌سازند و او را در وضعیت بسیار ناعادلانه بدون

حامی رها می‌کنند.
هر چند این نظرها هر یک بر مبنای قابل احترامی استوار است، اما توجه به قانون کار، مفاهیم حقوقی موجود در نظام حقوقی کشورمان، واقعیت‌های بازار کار و حقوق کار و هدف حمایت از کارگر در شرایط ناعادلانه ما را به سمت ارائه راه‌حلی میانه برای جمع این مسایل و ارایه راه‌حلی منطقی و منصفانه رهنمون می‌سازد.

۱-یادآوری مفاهیم حقوق مدنی:
قبل از ورود به بحث اصلی، به دلیل این که ضمانت اجرای تخلف از شرایط اساسی ماده ۹ بطلان در نظر گرفته شده است، ضرورت دارد ابتدا با معنا و مفهوم این اصطلاح و آثار قرارداد باطل فارغ از فضای حقوق کار آشنا شویم. این یادآوری و بازشناسی مفهوم و آثار عقد یا قرارداد باطل ما را در تفسیر و ارائه نظری توأم با عدالت حقوقی از ماده مذکور در قانون کار کمک خواهد کرد.

۱-الف: قرارداد باطل (فاسد) معنا و مفهوم:
از نظر حقوقی قرارداد یا عقد باطل در حکم هیچ است و نمی‌تواند در حقوق و تکالیف طرفین آثاری ایجاد نماید، از این رو می‌توان عقد باطل را عقد غیر موجود نیز نامید. بعضی قائل به تفکیک میان عقد فاسد و عقد ناموجود شده‌اند و قرارداد را هنگامی ناموجود می‌دانند که تراضی واقع نشود

توسعه‌ی رشته‌ی حقوق کار و همین‌طور روزآمد شدن مقررات کار در کنار گسترش اختلافات میان کارگر و کارفرما، ضرورت نگاه دقیق به مقررات کار و قانون مربوط را دو چندان ساخته است.
آمار بالای اختلافات ناشی از احراز رابطه قراردادی میان کارگر و کارفرما که بر آراء شعب تشخیص و حل اختلاف منعکس است، برده برادر این واقعیت است که قانون کار بنا بر اجمال‌ها و نقایصی روبرو است.
از این رو بررسی شرایط اساسی انعقاد و اعتبار تراضی کارگر و کارفرما و همین‌طور ضمانت اجرای این تراضی در صورت منصفانه و بدون از جنس‌فاری فراموشی از کارگر یا کارفرما ضروری می‌نماید.

کلید واژه:
قرارداد کار، بطلان، شرایط اساسی نفوذ تراضی، شرط به ضرورت کارگر، عدم اعلیت کارگر، اثر بطلان

کلاه

برای مثال: عقد بیعی صورت گرفته مبیع تحویل مشتری شده، ثمن به بایع پرداخت شده است، هر یک در مبیع و ثمن تصرفات مالکانه انجام داده‌اند و پس از مدتی عقد بیع فاسد اعلام می‌شود اکنون تکلیف هر یک از خریدار و بایع چیست؟ وضعیت منافع آنها چگونه است؟ و اگر شخص ثالثی هم با مورد مبیع یا ثمن ارتباط حقوقی پیدا کرده باشد وضعیت رابطه او و حقوقش چگونه خواهد بود؟ پاسخ تمام این سوالات از حیثه این نوشتار خارج است و ما آن را به جایگاه خود یعنی حقوق مدنی (تهددات) وا می‌گذاریم و صرفاً اثر بطلان در مورد جهل یکی از طرفین را به اجمال مطالعه می‌کنیم.^۲

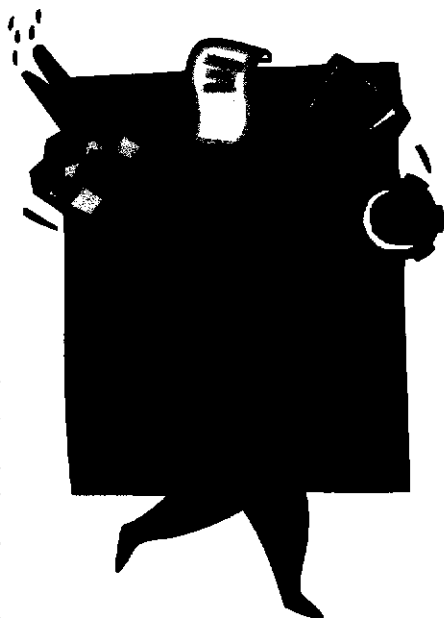
۱-ج: اثر بطلان در فرض حسن نیت یکی از طرفین:

در فرضی که دو طرف قرارداد با علم به فساد تراضی و توافق خود، بر خلاف نظم عمومی و قواعد آمره قانونگذار با همدیگر پیمان می‌بندند و به قانون بی‌اعتنایی می‌کنند، طبیعی است که پس از احراز بطلان خسارت‌های وارده از تقصیر و اقدام خود را تحمل کنند. در این مورد حقوق نیز نه تنها این بی‌عدالتی را نا مشروع نمی‌داند، بلکه نتیجه قهری رفتار ناهنجار طرفین را به آنها تحمیل می‌کند.

اما در صورتی که یکی از طرفین از ناآگاهی و بی‌اطلاعی طرف دیگر به نفع خود سود برده و او را در اثر ناآگاهی ملتزم به قراردادی فاسد کرده باشد، ضروری است تا عدالت حقوقی علاوه بر حمایت از این فرد که با حسن نیت تهددات خود را اجرا کرده، خسارت‌های وارده به او را نیز جبران کند.

کما اینکه حقوق نیز حق رجوع به طرف مقصر قرارداد را برای مطالبه تهدداتی که به ناروا اجرا شده‌اند، و همین طور مطالبه خسارات وارده از تقصیر او را برای طرفی که با حسن نیت و جهل پای‌بند قرارداد بوده، محفوظ می‌دارد این سوء استفاده از ناآگاهی و بی‌اطلاعی طرف قرارداد، در فضای حقوقی کار به علت واقعیت‌های موجود و بضاعت‌های کارگر و کارفرما چهره‌ای خاص به خود می‌گیرد.

کارفرما در اثر موقعیت برتر اقتصادی و کاری، از ناآگاهی کارگر در راستای اهداف نامشروع یا سود بیشتر خود بهره می‌برد. برای مثال: کارفرمایی با ظاهر سازی با کارگری قراردادی برای کار در کارخانه تولید مایه‌الشعیر منعقد می‌سازد، و پس از گذشت مدتی از قرارداد کارگر متوجه تولید شراب در کنار تولیدات کارخانه می‌شود. کارگر متضرر، دعوی بطلان قرارداد کار را اقامه می‌کند غافل از این که کارفرما با استناد به همین بطلان از اجرای تهددات خود در قبال دستمزد بیمه، مخارج عائله مدنی و ... کارگر خود داری می‌کند.



مثال دیگر: کارفرمایی با استفاده از فقر و احتیاج کودکی (زیر ۱۵ سال) با او قرارداد کار منعقد می‌کند و پس از اقامه دعوی بطلان از سوی ولی او به استناد بطلان قرارداد، خود را از پرداخت حقوق او بر اساس قانون کار معاف می‌داند. آنچه قطعی است، قانون و عدالت وظیفه دارد تا خسارت وارده به این افراد را جبران کند اما تمامی تردیدها و اختلافات در نحوه جبران آنها است. به عبارت دقیق‌تر، بهترین راه‌حل حقوقی که اولا اهداف حمایتی قانونگذار در حقوق کار را برآورده سازد. ثانياً ادبیات و نظام حقوقی را متزلزل و دارای معانی متفاوت نسازد و ثالثاً براساس واقعیات موجود در بازار کار - نه ایده آل - در حد امکان از حقوق کارگر (مزد، بیمه، مخارج خانواده و ...) با حسن نیت حمایت کند چیست؟

۲- بررسی فروض مختلف ماده ۹ قانون کار: ماده ۹ قانون کار بیان می‌کند: برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

الف - مشروعیت مورد قرارداد
ب- معین بودن موضوع قرارداد
ج - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف در اموال یا انجام کار مورد نظر تبصره - اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.

طبیعی است با لحاظ واقعیت‌های بازار کار، سوء استفاده کارفرما از بی‌اطلاعی کارگر برای انعقاد قرارداد کار صرفاً از ناحیه مشروعیت و اهلیت کارگر است از این رو بند ب ماده ۹ که به معین بودن موضوع قرارداد اختصاص یافته از بحث ما خارج است لذا بر اساس ماده مذکور، بطلان قرارداد کار در دو مبحث قابل بررسی است:

۱- بطلان قرارداد در اثر نامشروع بودن موضوع؛

۲- بطلان قرارداد در اثر حجر کارگر؛

علاوه بر دو مورد بالا ضروری است تا در مورد شرط به ضرر کارگر نیز، هر چند از فروض ماده ۹ خارج است، به دلیل تمایز تأثیر آن در قرارداد کار و دو مبحث پیشین به طور جدا مبحثی اختصاص یابد.

۲- الف: قرارداد باطل در اثر نامشروع بودن موضوع قرارداد:

بی‌تردید تخلف از سه شرط الزامی این ماده با ضمانت اجرای تبصره ماده ۹ یعنی بطلان قرارداد کار مواجه می‌شود اما اختلاف نظرها در اینجا است که در فرض حسن یا جهل کارگر نیست تأثیر بطلان از چه تاریخی است و حقوق و تکالیف کارفرما در فرض بطلان قرارداد و اثبات آن بر چه مبنایی باید انجام شود؟

برای مثل: کارگری با بستن قرارداد کاری، به عنوان کارگر خط تولید در یک کارخانه مواد خوراکی به صورت موقت استخدام می‌شود پس از گذشت مدت ۷ ماه، کارگر پس از فهم این مساله که کارخانه از مواد اولیه غیرمجاز و فاسد استفاده می‌کند برای قطع رابطه خود با کارفرما مدعی جهل خود به این مساله می‌شود مرجع رسیدگی پس از بررسی‌های خود به این نتیجه می‌رسد که در اثر کار غیر قانونی کارفرما (عدم مشروعیت موضوع قرارداد) رابطه قراردادی میان او و کارگر باطل بوده است.

پس از احراز بطلان قرارداد ضروری است تا مرجع رسیدگی در مورد تاریخ تأثیر و همینطور وضعیت حقوق و مزایای کارگر با حسن نیت (جاهل به غیرقانونی بودن کار خود در کارخانه) تصمیم‌گیری کند.

۱-۲- الف: تاریخ تأثیر بطلان قرارداد (بررسی نظرات مختلف):

درباره تاریخ تأثیر بطلان و آثار مترتب بر این تاریخ، دو نظر متفاوت از سوی حقوقدانان و اساتید ارایه شده است.^۳ برخی اساتید با تکیه بر مفاهیم حقوق مدنی و اصطلاح بطلان و همینطور رعایت نظم عمومی در این خصوص که قرارداد باطل نتواند اثری در حقوق و تکالیف طرفین حتی در فرض جهل یکی از دو طرف داشته باشد، و منطوق ماده ۹ قانون کار و تبصره آن احراز بطلان قرارداد کار در مراجع صالحه را از ابتدا مؤثر دانسته و قرارداد کار باطل را در معنای سنتی بطلان مدنظر قرار می‌دهند. لذا این قرارداد نمی‌تواند در زمینه اموری چون مزد، بیمه، حق عائله‌مندی و ... از طرف هیچکدام از کارگر و کارفرما مورد استناد قرار گیرد.

طبیعی است اگر چه عدم ترتیب اثر دادن به قرارداد باطل در این نظر با عنایت به مبانی حقوقی قرارداد و عقد باطل صحیح است اما این را نباید به معنای بی‌حقی کارگر در فرض جهل او به مشروعیت موضوع قرارداد تعبیر کرد.

طرفداران این نظریه با استناد به ماده ۳۳۶ قانون مدنی (استیفا) و قواعدی چون حرمت عمل مسلم، کارگر را مستحق اجرهالمثل می‌دانند. روشن است در مورد بیمه، حق عائله‌مندی و ... قرارداد باطل نمی‌تواند مورد استناد قرار گیرد اما طبیعی است برای احتساب میزان اجرهالمثل و کارشناسی آن، این مسائل به عنوان ملاکهای برای کارشناس مدنظر قرار می‌گیرد.

اشکال عمده این نظریه این است که بر روی واقعیت‌های حقوق کار و شرایط اقتصادی نامتعادل کارگر در برابر کارفرما چشم بسته است همینطور با بی‌اثر دانستن موارد امری مندرج در قرارداد کار مثل: بیمه و ... کارگر را در وضعیت نا مطلوب قرار می‌دهد که این به کلی مغایر با هدف قانونگذار در قانون کار است.

عده دیگر با تأکید بر جنبه‌های حمایتی از کارگر و غرض حمایت قانونگذار، کارگر را مستحق مزد، بیمه، مزد مرخصی و ... بر اساس قرارداد منعقد می‌دانند به عبارت دیگر از نظر این گروه در فرض جهل کارگر، احراز عدم مشروعیت از تاریخ کشف مؤثر است^۵ و تا آن زمان رابطه قراردادی میان کارفرما و کارگر برقرار است. از این رو استناد بطلان از سوی کارفرما نمی‌تواند در تکالیف او در مقابل کارگر بر اساس قرارداد منعقد - هر چند موضوع آن نامشروع باشد - خللی وارد آورد. در نظر ایشان پذیرش ادعای کارفرما مبنی بر بطلان قرارداد کار به سبب نامشروع بودن فعالیت موسسه، به منزله آن است که جرمی به نفع مرتکب آن مورد استناد قرار گیرد. علاوه بر این، پذیرش بی‌اثر بودن قرارداد کار منعقد در فرض جهل کارگر به معنی قربانی ساختن کارگر است که در حقوق کار و فضای متمایز آن از حقوق مدنی پذیرفته نمی‌باشد.

اگر چه قائلین به این نظر به دنبال حمایت از کارگر در فرض حسن نیت او می‌باشند اما به اعتقاد ما و با عنایت به حقایق بازار، قرارداد کار در اغلب موارد در سطح حداقل‌های امری قانون^۶ منعقد می‌شود. این درحالی است که تعیین این حداقل‌ها نیز با لحاظ واقعیت‌های موجود اقتصادی کشور از سوی مراکز ذی‌ربط همراه نیست.^۷ پس طبیعی است که با اجرای قرارداد باطل نیز حمایت واقعی از کارگر تحقق نمی‌یابد و چه بسا تعیین اجرهالمثل کار انجام شده توسط کارگر، از مبلغ مندرج در قرارداد (مزد) در اغلب موارد بیشتر باشد.

شایان توجه است که این نظر نه تنها به هدف اصلی خود - حمایت در فرض جهل کارگر - دست نمی‌یابد، بطلان را نیز در مفهومی جدا از نظام حقوقی به کار می‌برد که از این لحاظ نیز با ایراد قابل تأملی روبه‌رو است.

عدالت حقوقی ایجاب می‌کند که راه‌حلی ارائه

شود که با لحاظ تمامی جوانب بالا، با ظاهر ماده ۹ قانون کار نیز همخوانی داشته باشد. از اینرو در ادامه سعی شده است با استدلالات حقوقی و با لحاظ واقعیات بازار کار راه‌حلی متفاوت برای بطلان قرارداد کار ارائه شود.

۲- الف: نظر مختار:

به دلایل زیر به نظر می‌رسد که ضروری است تا بطلان قرارداد را صرفاً ناظر به مزد مندرج در قرارداد بدانیم اگر چه به ظاهر بایستی باطل بودن در تمام مندرجات قرارداد رعایت شود، اما در واقع با توجع به ماده ۱۰ قانون کار و مد نظر قراردادن این واقعیت که شرایط ماده ۱۰ عموماً از سوی کارفرما در سطح حداقل‌های امری تعیین شده و به کارگر تحمیل می‌شود و با لحاظ این مسأله که رعایت امری مثل ساعات کار، بیمه، ایمنی محیط کار حفاظت فنی، بهداشت محل کار، مرخصی‌ها و ... به صورت امری در چارچوب‌های مشخصی معین شده‌اند لذا بدیهی است بطلان قرارداد خصوصی نمی‌تواند به این مسایل خللی وارد آورد^۸ و رعایت آنها در تمامی شرایط بر اساس قوانین موجود الزامی است و از این حداقل‌های موجود امکان شانه خالی کردن وجود ندارد. در تأیید این نظر می‌توان دلایل زیر را نیز اقامه کرد:

اولاً به علت اینکه قرارداد نامشروع نمی‌تواند در حقوق و تکالیف دو طرف آن تغییری ایجاد نماید و این مسأله به عنوان یک قاعده امری در نظام حقوقی کشورهای متفاوت پذیرفته شده است، لازم است تا این قاعده در اینجا نیز رعایت شود و به صرف فضای حمایتی در حقوق کار از این مسلم قانونی چشم‌پوشی نشود علی‌رغم اینکه این نکته با منطوق ماده ۹ قانون کار نیز همخوانی بیشتری دارد.

گذشته از این استدلالات اگر چه حمایت از کارگر به عنوان پیش فرضی در حقوق کار مطرح است، اما این نمی‌تواند به صورت مجوزی برای هرگونه تفسیر تلقی شود. همینطور صراحت ظاهر ماده ۹ قانون کار تردید در خصوص معنای بطلان

را از ذهن بر طرف می‌سازد زیرا به طور قطع قانونگذار این نکته را به دید یک اولویت مدنظر داشته است.

ثانیاً با بررسی قسمت مجازات‌های قانون کار نیز اراده قانونگذار در کاربرد بطلان به معنای سنتی آن قابل درک است زیرا در موارد مختلف که در این قسمت مطرح شده است به هیچ نحو اثر کشف بر قرارداد باطل فرض نشده است آنچه در این مواد بدان تصریح شده است پرداخت حقوق کارگر می‌باشد که کاملاً روشن است. البته این حقوق به معنای اعم از مزد، بیمه و ... است. و نباید آن را به معنای خاص قانونگذار (حق سعی) و یا مزد به معنای اخص آن دانست.

لازم به یادآوری است که نتیجه این نظریه در خصوص مسائلی همانند حق بیمه، حق عائله‌مندی، مرخصی و ... با نظری که بطلان را ناظر به آینده می‌دانست کاملاً یکی است. با این تفاوت که نحوه استدلال به مقررات قانونی به گونه‌ای دیگر است اما در مورد مزد کارگر به معنای اخص آن نیز با رعایت این نظریه پرداخت اجرت کارگر بر اساس تعیین کارشناسی اگر نگوییم به طور ۱۰۰٪ به نفع کارگر است حداقل در اکثر موارد می‌توان این ادعا را نمود که تعیین مزد بر اساس کارشناسی درست، بیشتر از مبلغ مندرج در قرارداد خواهد بود و روشن است که با قبول این نظر می‌توان به راحتی در چارچوب قواعد موجود حقوقی هدف حمایت از کارگر را نیز تأمین ساخت.

۲- ب: بطلان قرارداد در اثر حجر یکی از طرفین:

از نظر قانون مدنی سه گروه در شمار مجبورین قرار گرفته‌اند، ماده ۱۲۰۷ مقرر کرده است:

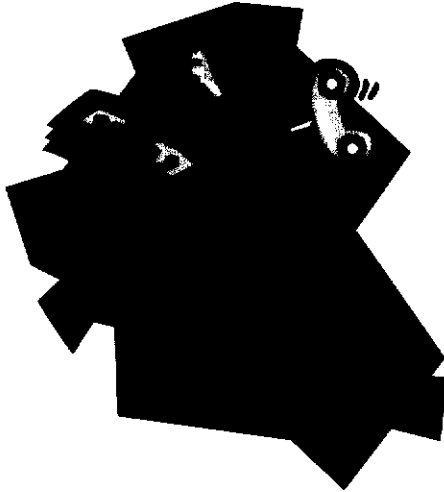
اشخاص ذیل مجبور و از تصرف در اموال و حقوق مالی خود ممنوع هستند:

۱- صغار

۲- اشخاص غیر رشید

۳- مجانین

هرچند از نظر تئوری امکان طرح انعقاد قرارداد با این سه گروه وجود دارد، اما با لحاظ واقعیت‌های بازار کار بحث عملی و اصلی در مورد بستن قرارداد کار با صغار است زیرا در مورد دیوانگان (اعم از اجواری و اطبایی) بحث به کارگیری آنها اساساً منتفی است همین طور در مورد سفیهان نیز اگر چه ظاهراً کار کردن به نفع او است و ماده ۱۲۱۴ قانون مدنی نیز مؤید این مطلب است اما با در نظر گرفتن این مسأله که نیروی جسمانی به عنوان یک سرمایه ارزشمند برای او مطرح است لازم است تا در انعقاد قرارداد کار دخالت نماینده (قیم) او را ضروری بدانیم کما اینکه ماده ۸۵ قانون امور حسبی نیز این نظر را تقویت می‌کند.^۹



الف - ۲ ب- بررسی انعقاد قرارداد کار به طرفیت صغیر:

قبل از تصویب قانون کار ۱۳۶۹ و در زمان حکومت قانون ۱۳۳۷ بحث صغیر و انعقاد قرارداد با او به طور قابل ملاحظه‌ای مطرح بوده است. دلیل این مسأله از جمع میان قانون مدنی و قانون کار روشن می‌شود: قانون کار ۱۳۳۷ قرارداد کار را با زیر ۱۲ سال ممنوع کرده بود در حالی که از نظر قانون مدنی قبل از اصلاح ۱۳۷۰ صغیر به زیر ۱۸ سال اطلاق می‌شد. بدیهی است با در نظر گرفتن این دو قانون یک بازه زمانی میان ۱۲ سالگی و ۱۸ سالگی وجود داشت که امکان انعقاد قرارداد در این شش سال بسیار می‌بود اما پس از تصویب قانون کار ۱۳۶۹ و اصلاح ماده ۱۲۱۰ قانون مدنی در ۱۳۷۰ بحث بستن قرارداد کار صرفاً در مورد زیر ۱۵ سال قابل طرح است.^{۱۰}

طبیعی است قرارداد بسته شده با بالای ۱۵ سال کامل، از نظر حقوقی صحیح و قابل استناد است اما در خصوص بستن قرارداد با اطفال زیر ۱۵ سال به نظر می‌رسد علیرغم اینکه برخی اساتید^{۱۱} آن را در صورت دخالت یا تنفیذ ولی^{۱۲} درست شمرده‌اند بایستی این نظر را تقویت کرد که قرارداد کار محکوم به بطلان و بر اساس استیفا، کارفرما محکوم به پرداخت اجرة المثل عمل صغیر است. برای اثبات این نظر لازم به توضیح است که با صراحت ماده ۷۹ قانون کار و با در نظر داشتن این مسأله که بسیاری از پدران خود فرزندشان را به کار می‌گمارند و از دسترنج آنها استفاده می‌کنند از این رو بهتر است با بستن این راه که ولی بتواند قرارداد منعقد شده با صغیر را تنفیذ کند، و از سوی دیگر با مستحق اجرة المثل دانستن صغیر به نسبت ایامی که برای کارفرما کار کرده است، هم راه را برای سوء استفاده ولی از دسترنج صغیر ببندیم و هم صغیر را با تعیین کارشناسانه مستحق اجرت عمل خویش بدانیم زیرا در این صورت نه به کارگر صغیر اجحافی صورت می‌گیرد و نه کارفرما به مقصود خود یعنی استثمار صغیر و کار ارزان قیمت او می‌رسد، علاوه بر این با تحمل مجازات قانونی موجود از هر جهت در راه غرض ضد انسانی خود ناکام می‌ماند.^{۱۳}

۳ - ب - شرط به ضرر کارگر:

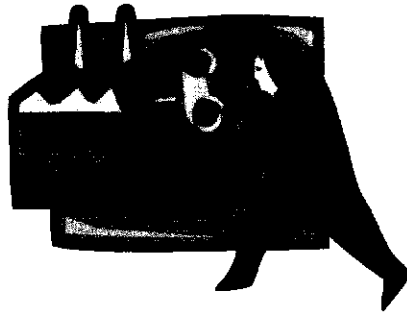
در حقوق کار ایران با وجود صراحت ماده ۸ جای هیچ گونه تردید و ابهامی برای حقوقدانان وجود ندارد که این شرایط اگر چه باطل می‌باشند اما به هیچ نحو مبطل قرارداد کار نمی‌باشند و همانگونه که گسستن حقوقدان فرانسوی می‌گوید: ابطال اینگونه قراردادها نقض غرض است و با هدف قوانینی که اجرای آنها را با بطلان تضمین کرده‌اند منافات دارند. (گستن، تعهدات شماره ۴۰۹). از این رو نیز به درستی قابل درک است که این شرایط نباید به اصل قرارداد خللی وارد آورد. و قانونگذار

پی نوشت ها:

- ۱ - دکتر ناصر کاتوزیان، قواعد عمومی قراردادها جلد دوم چاپ پنجم ص ۳۰۰ به بعد
- ۲ - برای توضیح بیشتر همان بحث اوصاف قرارداد باطل
- ۳ - بنگرید به: دکتر کاتوزیان، قواعد عمومی قراردادها ص ۲۹۷ به بعد
- ۴ - دکتر عزت الله عراقی، حقوق کار انتشارات سمت، بحث قرارداد کار
- ۵ - دکتر محمود براتی نیا، دیدگاه‌های نو در حقوق کار، انتشارات فکرسازان، ص ۱۰۹ به بعد

۶-SALAIR DE BASS

- ۷ - برای امسال حدود ۱۳۱۰۰۰ تومان تعیین شده است که روشن است حتی با مقایسه با کارگر روز مزد نیز (حداقل ۶۰۰۰ تومان روزانه) بسیار ناعادلانه است.
- ۸ - قانون کار ماده ۱۰ قانون تأمین اجتماعی و قانون بیمه بیکاری حسب مورد این حداقل‌های قانونی را تعیین کرده‌اند.
- ۹ - ماده ۸۵ ق.ا.ح « ولی یا قیم می‌تواند در صورتی که مقتضی بداند به محجور اجازه اشتغال به کار یا پیشه‌ای بدهد و در این صورت اجازه نامبرده شامل لوازم آن کار یا پیشه هم خواهد بود.»
- ۱۰ - ماده ۱۲۱۰ ق.م. « هیچ کس را نمی‌توان بعد از رسیدن به سن بلوغ به عنوان جنون یا عدم رشد محجور کرد مگر آن که عدم رشد یا جنون او ثابت شده باشد ... »
- ۱۱ - دکتر عراقی همان.
- ۱۲ - دکتر براتی نیا همان.
- ۱۳ - ماده ۱۷۶ قانون کار راجع به مجازات این کارفرما است.



داخلی نیز به درستی این شرط را باطل اما غیرموثر در خصوص اصل قرارداد دانسته است.

نکته مهمی که باید در پایان خاطر نشان شد، این است که در شرط به ضرر کارگر چون بر اساس نص قانونی به توافق ارادی کارگر و کارفرما خللی وارد نشده است، لذا طبیعی است. او را بر اساس توافق صورت گرفته خود با کارفرمایش مستحق دستمزد و ... بدانیم. و نمی‌توانیم با استناد به حمایت از او از این رابطه عدول کنیم این درحالی است که در مورد بطلان قرارداد، چون احراز رابطه قراردادی و ارادی ممکن نیست، از این رو به دنبال راه حلی رفتیم که علاوه بر انطباق با معانی و ادبیات حقوقی، حمایت خاصی را نیز از کارگر در فرض چهل (حسن نیت) او به عمل بیاورد.

به طور خلاصه، ابتدا باید به دنبال رابطه توافقی و قراردادی میان کارگر و کارفرما باشیم و اگر این رابطه را یافتیم، هرگز به مسائلی چون اجرة المثل و ... نباید متوسل شویم. کمالینکه در شرط به ضرر کارگر به دلیل صراحت قانونی، رابطه قراردادی و توافقی صحیح بوده و لذا کاملاً قابل احترام و بر آن عمل می‌شود. اما اگر این رابطه اساساً متفی و یا بی اعتبار از نظر قانون باشد (ماده ۹ قانون کار)، در اینجا به دلیل فقدان رابطه توافقی و ارادی، در مقام توسل به عمومات قانونی، سعی در برگزیدن راه حلی هماهنگ و منطبق با روح حاکم بر حقوق کار (حمایت منطقی از کارگر) خواهیم کرد.