

Investigating the time impact of nullity on labor contract

Abbas Karimi*

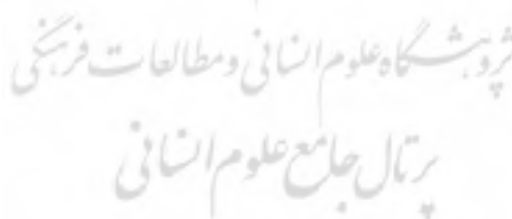
Received: 2020/05/07

Behnam Shekoochi Mashhadi**

Accepted: 2022/01/13

According to the legal vacuum in retroactive and no retroactive effects of nullity in the labor contract, this article examines the views on this topic and identifies the effects of each in a descriptive, analytical and comparative approach. The result was that one could deduce the legislative to nullify the contract in accordance with the general contract rules. In French, German, Italian, and Luxembourg law, the no retroactive effect of nullity has been accepted because of pay and its fringe benefit to the worker. In this article, the same result has been achieved in our rights to the rules of "liability of usurper" and "Ma Yozman". But in cases where nullity is with bad faith (such as the nullity caused by the wrongdoing of the employer in the personality of the worker and an illicit contract), because of prohibiting the use of bad faith people with legal protections and contrary to public policy, a labor contract cannot create such benefits for them. Regarding labor imperative regulations as mentioned in the laws of foreign countries and in our labor law, some of those cases have been criminalized. In any case, even with the cancellation of the contract, their compliance is mandatory.

Keywords: retroactive and non-retroactive, nullity, wage, remuneration, labor imperative regulations.



* Prof. of private Law, Faculty of Law and Political Science, University of Tehran, Tehran, Iran (Corresponding Author).

abkarimi@ut.ac.ir

** Ph.D. Student in Private Law, Faculty of Law and Political Science, University of Tehran, Tehran, Iran.

behnam.shekoochi@ut.ac.ir

بررسی زمان تأثیر بطلان در قرارداد کار

عباس کریمی*

بهنام شکوهی مشهدی**

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۲۳

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

به لحاظ سکوت قانون‌گذار نسبت به تصریح زمان تأثیر بطلان (اثر قهقرای و آتیه‌ای) در قرارداد کار، این نوشتار به بررسی دیدگاه‌های مربوط به این موضوع و تعیین آثار هر کدام با روش توصیفی، تحلیلی و با رویکرد تطبیقی پرداخته است. نتیجه این بود که می‌توان اراده مقنن مبنی بر همسو بودن بطلان در قرارداد کار را با قواعد عمومی قراردادها استنباط نمود. در حقوق فرانسه، آلمان، ایتالیا و لوکزامبورگ اثر آتیه‌ای بطلان به لحاظ پرداخت مزد و مزایای آن به کارگر پذیرفته شده است که در این نوشتار همین نتیجه در حقوق ما از قواعد «ضمان ید» و «ما یضمن بصحیحه یضمن بفاسده» به رغم تسری اثر قهقرای به دست آمده است؛ اما در مواردی که بطلان همراه با سوءنیت باشد (مانند بطلان ناشی از به اشتباه انداختن کارفرما در شخصیت توسط کارگر و بطلان ناشی از عدم مشروعیت قرارداد)، به لحاظ منع استفاده اشخاص دارای سوءنیت از حمایت‌های قانونی و مغایرت آن با نظم عمومی، قرارداد کار نمی‌تواند ایجادکننده چنین مزایایی برای آنها باشد. در رابطه با مقررات امری کار همان‌گونه که در حقوق کشورهای خارجی مذکور بدان اشاره شده و در قانون کار ما نیز برخی موارد آن جرم‌انگاری گردیده، رعایت آنها در هر صورت حتی با بطلان قرارداد، الزامی می‌باشد.

واژگان کلیدی: اثر قهقرای و آتیه‌ای، بطلان، مزد، اجرت‌المثل، مقررات امری کار.

* استاد، گروه حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

abkarimi@ut.ac.ir

** دانشجوی دکترا، گروه حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

behnam.shekoohi@ut.ac.ir

مقدمه

قرارداد کار، مهمترین منبع ایجاد رابطه کارگر و کارفرمایی است. از آنجا که ایجاد این رابطه مستلزم توافق طرفین (کارگر و کارفرما) می‌باشد بدین‌سان، توافق مزبور مانند قراردادهای مدنی، قرارداد کار نامیده می‌شود. از اهداف مهم قانون کار^۱ این است که این رابطه در حد امکان استوار بماند و با برقرار ماندن آن، حمایت از کارگر که روح قانون مزبور را تشکیل می‌دهد نقض نگردد. به‌رغم وجود جنبه حمایتی قانون کار نسبت به طبقه کارگر، اما در برخی موارد عدم توجه دقیق به مقررات و اصول حقوقی به لحاظ سکوت قانون‌گذار، وجود ابهام یا نقص در مقررات قانونی، موجب می‌شود که قانون به نفع کارفرما تفسیر گردد یا راه را برای سوءاستفاده اشخاص یا فرار از تکالیف قانونی باز بگذارد. از طرف دیگر، صرف تفسیر قانون با توجه به جنبه حمایتی کار که به عنوان یک اولویت مدنظر قانون‌گذار بوده است نباید منجر به کنار گذاشتن کلی دیگر قواعد حقوقی شود. از این‌رو، ارائه راه‌حل‌ها می‌بایست با جمع میان قواعد موجود و با توجه به اولویت مذکور باشد.

در فصل دوم قانون مزبور به تعریف و شرایط اساسی قرارداد کار پرداخته شده است. انعقاد این قرارداد علاوه بر شروط پیش‌بینی شده در قانون کار، تابع قواعد عمومی قراردادها (شرایط مندرج در ماده ۱۹۰ قانون مدنی^۲) می‌باشد. بنابراین، قرارداد موصوف ممکن است به جهت عدم رعایت شرایط اساسی صحت، باطل گردد.^۳ بطلان آن از دیدگاه قانون کار در ماده ۹ مورد اشاره قرار گرفته اما در خصوص اثر آن بر روابط طرفین سکوت اختیار نموده است. حال این سؤال مطرح می‌شود که آیا بطلان در این قرارداد در مفهوم و معنای به‌کار رفته در حقوق مدنی می‌باشد و زمان تأثیر آن بر رابطه کارگر و کارفرما همسو با قواعد عمومی قراردادها است؟ به دیگر سخن، آیا بطلان در قرارداد کار مانند حقوق مدنی دارای اثر قهقرایی بوده و نسبت به روابط گذشته کارگر و کارفرما تأثیر دارد به گونه‌ای که وضعیت طرفین باید به حالت پیش از انعقاد برگردد یعنی کارفرما موظف باشد اجرت کار انجام شده را بپردازد و کارگر هم اگر دریافتی داشته می‌بایست نسبت به عودت آن اقدام نماید؟ در این صورت تکلیف حمایت‌های قانونی مربوط به مزد چه خواهد شد؟ آیا کارفرما در این فرض مکلف به رعایت مقررات امری کار^۴ مانند بهداشت، حفاظت، ساعات کار، ممنوعیت ارجاع

کارهای خطرناک و... نخواهد بود؟ یا اینکه به لحاظ حمایتی بودن مقررات کار در راستای حمایت از طبقه کارگر، بطلان تابع قواعد عمومی نبوده و اثر قهقرایی ندارد یعنی تأثیر آن از زمان احراز و کشف بوده و اثر آتی‌های دارد؟

فرضیه‌های قابل اثبات نوشتار حاضر این است که می‌توان اراده مقنن مبنی بر یکسان بودن تأثیر بطلان در قرارداد کار را با توجه به قواعد «ضمان ید» و «ما یضمن بصحیحه یضمن بفاسده» با قواعد عمومی قراردادها استنباط نمود و به‌رغم تسری اثر قهقرایی به پرداخت مزد و مزایای مربوط نظر داد و همچنین به لحاظ جرم‌انگاری عدم رعایت مقررات امری کار در قانون کار، رعایت این مقررات در هر صورت الزامی می‌باشد. دیدگاه‌های متفاوتی در این راستا ابراز شده است اما با توجه به متفاوت بودن آثار تعیین و پذیرش هر کدام از راهکارهای فوق، این نوشتار در دو قسمت به بررسی دیدگاه‌های تعیین زمان تأثیر بطلان در قرارداد کار و آثار تعیین زمان تأثیر بطلان پرداخته است.

۱. دیدگاه‌های تعیین زمان تأثیر بطلان در قرارداد کار

مطابق قانون مدنی، قراردادی که فاقد یکی از شرایط اساسی صحت (مندرج در ماده ۱۹۰) باشد حسب مورد با ضمانت اجرای بطلان یا عدم نفوذ مواجه می‌شود. قانون‌گذار در ماده ۹ ق.ک. رعایت چند شرط از جمله معین بودن موضوع قرارداد، مشروعیت مورد قرارداد و... را برای صحت قراردادهای کار لازم دانسته و در قسمت اخیر تبصره همان ماده ضمانت اجرای عدم رعایت شرایط موصوف را بطلان ذکر نموده است. حال، در ارتباط با مفهوم بطلان در این قرارداد مسائلی قابل طرح بوده و مهمترین آن (که موضوع این قسمت از نوشتار حاضر است) تعیین زمان تأثیر بطلان می‌باشد که آیا مفهوم آن همسو با قواعد عمومی قراردادها است یا خیر؟ به دیگر سخن، آیا بطلان در این قرارداد دارای اثر قهقرایی است یا کاشف از زمان احراز آن؟ در این خصوص دو دیدگاه عمده قابل طرح است که در ادامه در دو بند بدان‌ها پرداخته می‌شود.

۱-۱. نظریه تأثیر بطلان از زمان کشف در قرارداد کار

منظور از این دیدگاه (تأثیر از زمان کشف یا اثر آتی‌های)، این است که بطلان دارای اثر قهقرایی از زمان انعقاد قرارداد نبوده بلکه از زمان احراز آن منشأ اثر می‌شود و بر روابط

گذشته کارگر و کارفرما خدشه‌ای وارد نمی‌نماید. با توجه به اینکه در حقوق ما دیدگاه‌های ابراز شده متخذ از حقوق خارجی و به‌ویژه فرانسه است بدین‌سان، در ادامه ابتدا به بررسی حقوق چند کشور خارجی و مبنای دیدگاه مذکور می‌پردازیم.

در حقوق آلمان شرایط انعقاد قرارداد کار به ماهوی و شکلی تقسیم شده و همچنین این قرارداد را جزو عقود رضایی می‌دانند که جهت توجیه این مهم به ماده ۱۱۳۴ قانون مدنی نیز استناد شده (برای مطالعه بیشتر در این خصوص بنگرید به بادینی و شکوهی مشهدی، ۱۳۹۹، صص. ۲۳-۲۶) و ضمانت اجرای عدم رعایت شرایط اساسی را بطلان قرار داده‌اند همچنان که مواد ۱۰۵، ۱۱۶، ۱۱۷، ۱۱۸ و ۱۱۹ قانون مدنی این کشور به بیان بعضی از شرایط اساسی معاملات پرداخته و به همین ترتیب نداشتن اهلیت، استثنای ذهنی بیان‌کننده اراده، معامله صوری، فقدان قصد و اشتباه مؤثر را سبب بطلان عقد دانسته و در ماده ۱۲۵ قانون یادشده نیز معامله‌ای را که واجد شکل مقرر قانونی نباشد باطل اعلام کرده است.^۵ در حقوق مدنی این کشور، آن‌گونه که نویسندگان بیان داشته‌اند اصل بر قهقرایی بودن اثر بطلان می‌باشد اما اعمال این اصل را در حقوق کار با مشکل مواجه دانسته‌اند. بیان شده که تأثیر بطلان در گذشته مانند این است که اصلاً قراردادی منعقد نشده و از این‌رو، کارگر مستحق دستمزد کار انجام شده وفق قرارداد نخواهد بود و اینکه وی فقط بتواند برای جبران خسارت وارده از باب دارا شدن بلاجهت به کارفرما رجوع نماید (ماده ۸۱۲ قانون مدنی)^۶ نتیجه‌ای غیرقابل قبول است (Boldt, et al., 1965, p. 259). بنابراین ملاحظه می‌شود در این کشور تأثیر بطلان از زمان کشف بدین‌جهت می‌باشد که رابطه کاری ایجاد شده بر فرض پذیرش اثر قهقرایی منتفی خواهد گردید و به تبع این موضوع، مزد تعیین شده نیز مصداق نمی‌یابد؛ امری که با فلسفه حمایت از کارگر معارض است. بدین‌سان، در حقوق آلمان اصل بر قهقرایی نبودن اثر بطلان در قرارداد موصوف می‌باشد.^۷

در حقوق فرانسه نیز شرایط انعقاد قرارداد کار به ماهوی و شکلی تقسیم گردیده (Camerlynck & Lyon-Cean, 1975, p. 129) چه شرایط عمومی صحت قرارداد کار همان شرایط مندرج در ماده ۱۱۰۸ قانون مدنی این کشور می‌باشد و چنانچه یکی از شرایط اساسی صحت وجود نداشته باشد (مانند فقدان اهلیت، غیرقانونی بودن موضوع) ضمانت اجرای آن را بطلان قرارداد اعلام نموده‌اند (GHestin, 1972, p. 183)؛ زیرا

مستنبط از ماده ۱-۱۲۱ قانون کار فرانسه، بطلان قرارداد کار هم از قواعد عمومی قراردادهای تبعیت می‌کند و هم از مقررات قانون کار.^۸ در حقوق مدنی این کشور مانند حقوق آلمان اصل بر قهقرایی بودن اثر بطلان می‌باشد اما در حقوق کار نظر به ماهیت مستمر قرارداد کار، حمایت از طبقه کارگر و جلوگیری از نگرانی در باب تضييع حقوق این قشر (Boldt, et al., 1965, p. 366) به لحاظ عدم تعادل طرفین (کارگر و کارفرما) در مرحله ایجاد رابطه‌ی کار، غالب نویسندگان تأثیر بطلان را متفاوت از حقوق مدنی دانسته‌اند (Camerlynck, 1973, p. 47) و حتی در برخی موارد پذیرش اثر قهقرایی را مخالف با نظم عمومی بیان کرده‌اند (Camerlynck, 1968, p. 186). اظهار نظر شده است که بازگشت آثار قرارداد به حالت پیش از انعقاد آن هر چند در رابطه با مسترد نمودن دریافتی‌های کارگر از کارفرما با مشکلی مواجه نیست اما چگونه می‌توان تصور نمود که کارفرما بتواند کار و خدمات عرضه شده از جانب کارگر را به وی برگرداند؟ از این رو بیان داشته‌اند در چنین قراردادهای مستمری که برگشت‌پذیر بودن کارهای انجام شده وجود ندارد بهتر است که اثر بطلان ناظر به آینده باشد (DHennin, 2001, p. 83) چرا که هدف راه‌حل‌های اتخاذ و پیش‌بینی شده در حقوق کار، «حفظ آثار گذشته روابط کار و عدم اجرای قرارداد مزبور پس از احراز و اعلام بطلان می‌باشد» (Freyria, 1960, pp. 619-627) به نقل از (DHennin, 2001, p. 83). با بطلان قرارداد ممکن است کارگر درخواست جبران خسارت مربوط به دوره زمانی انجام کار را بنماید که در این فرض کارفرما مسئول جبران خسارت بوده و کارگر حتی در صورت بطلان قرارداد از تضمین‌های مقرر در قانون کار برخوردار خواهد بود (Boldt, et al., 1965, p. 367) و بطلان نمی‌تواند خدشه‌ای بدان‌ها وارد نماید. بنابراین کارفرما می‌بایست مقررات امری قانون کار از جمله تعهد به ایمنی، رعایت بهداشت و دیگر موارد لازم در این راستا را به رغم نافذ نبودن قرارداد رعایت نماید و اگر از این حیث خسارتی وارد شود مسئول است (DHennin, 2001, p. 271). در عین حال باید توجه داشت که به‌رغم دیدگاه غالب، در مواردی نیز استثناء وجود داشته و اثر بطلان به رابطه گذشته معطوف می‌گردد.^۹

در حقوق ایتالیا عناصر ضروری برای انعقاد عقد که «شروط قرارداد» نامیده می‌شود

در ماده ۱۳۲۵ ق.م. این کشور پیش‌بینی شده و حسب مورد ضمانت اجرای بطلان در خصوص فقدان آن عناصر اعلام شده است (Boldt, et al., 1965, p. 464). در رابطه با تأثیر بطلان، نویسندگان به ماده ۲۱۲۶ ق.م. استناد نموده‌اند که بطلان قرارداد کار نسبت به مدت زمانی که کار اجرا شده، تأثیری ندارد، مگر اینکه بطلان ناشی از غیرقانونی بودن موضوع یا علت قرارداد باشد. در جهت توجیه این حکم بیان شده است که در فرض بطلان قرارداد، رابطه کار ایجاد شده منشأ قانونی خواهد داشت. به عبارتی، قانون را جایگزین قرارداد می‌نمایند تا بدین وسیله از توالی فاسد اثر قهقرایی که پیش‌تر بیان شد (مستحق نبودن کارگر در دریافت مزد، مزایای تأمین اجتماعی و دیگر حمایت‌های قانونی مربوط به آن) احتراز نمایند چرا که بر فرض پذیرش اثر مزبور، کارگر طبق اصول قانون مدنی باید با اثبات شرایط دارا شدن بلاجهت، نسبت به دریافت خسارت و مابه‌ازای کار انجام شده اقدام نماید.^{۱۰} اما به این تعبیر ایراد گرفته‌اند که مفهوم رابطه کار غیرقراردادی نمی‌تواند توجیه مناسبی برای کاشف بودن بطلان از زمان احراز آن باشد زیرا کار عرضه شده یک واقعیت و حقیقتی است که انجام و پایان یافته، از این‌رو بطلان نمی‌تواند بر این واقعیت تأثیر بگذارد. از سوی دیگر، این تعبیر را مغایر با اصل حاکمیت اراده تبیین نموده و همچنین در مواردی که بطلان قرارداد ناشی از مغایرت با قانون (ممنوعیت قانونی) یا اخلاق باشد حکم مذکور را قابل اعمال ندانسته‌اند (Boldt, et al., 1965, pp. 125, 517-520). بنابراین، هر چند که به اثر آتیه‌ای بطلان در روابط کار معتقد هستند اما منشأ قانونی را برخی از نویسندگان نپذیرفته‌اند.

در حقوق لوکزامبورگ در رابطه با تأثیر بطلان قائل به تفکیک شده‌اند؛ در مواردی که غیرقانونی بودن قرارداد ناشی از عدم رعایت مقررات امری قانون کار (مانند رعایت حداقل سن و ساعات کار) یا نقص در رضایت طرفین باشد در این صورت مطابق اصول کلی حقوقی، کارفرما را ملزم به پرداخت دستمزد تعیین گردیده برابر کار انجام شده و رعایت مقررات دانسته‌اند (Boldt, et al., 1965, p. 549)؛ که این نظر حاکی از اثر آتیه‌ای بطلان می‌باشد و نسبت به موارد دیگر که قائل به اثر قهقرایی هستند که در ادامه اشاره خواهد شد.

در حقوق ایران برخی از استادان با تکیه بر جنبه حمایتی قانون کار بیان داشته‌اند که اگر اثر بطلان را به گذشته و زمان انعقاد قرارداد سرایت دهیم نتیجه آن با فلسفه حقوق

کار در تعارض خواهد بود زیرا وضع طرفین باید به حالت پیش از انعقاد برگردد یعنی اگر کافرما بخشی از مزد را پرداخته باشد می‌تواند نسبت به استرداد آن از کارگر اقدام نماید و اگر کارگر هم مدتی کار انجام داده باشد چون اعاده وضع به حالت سابق ممکن نیست باید عوض کار که همان اجرت‌المثل است پرداخت گردد. اما قابل توجه است که این عوض پرداختی عنوان مزد ندارد و از این رو حمایت‌های مربوط به مزد نیز شامل آن نمی‌شود و از طرف دیگر با نفی رابطه‌ی قراردادی در نتیجه اثر قهقرایی بطلان، مقررات کار هم بر آنان حاکم نخواهد شد. در نتیجه باید رابطه عملی کار را طی مدتی که کار انجام شده است محترم شمرد و قرارداد را از تاریخ کشف علت فساد، باطل دانست (عراقی، ۱۳۹۶، ج ۱، صص. ۲۱۶-۲۱۹). برخی دیگر میان موارد بطلان قائل به تفکیک شده و بیان داشته‌اند در صورتی که بطلان ناشی از نامشروع یا غیرقانونی بودن موضوع قرارداد باشد بطلان دارای اثر قهقرایی است و کارگر استحقاق دریافت هیچ‌گونه حقوقی را ندارد ولی در فرضی که مقررات حمایتی و امری قانون کار رعایت نشده باشد و حقوق مندرج در قانون مزبور در قرارداد موصوف لحاظ نگردد اثر آتی‌های بطلان را به جهت حمایتی بودن مقررات کار اعلام نموده‌اند (براتی‌نیا، ۱۳۸۲، صص. ۱۰۹-۱۱۲).

۲-۱. نظریه تأثیر قهقرایی بطلان در قرارداد کار

منظور این است که قرارداد باطل مانند حقوق مدنی در حکم هیچ است و گویی از ابتدا هیچ توافقی صورت نگرفته و عقد وجود حقوقی پیدا نمی‌کند (کاتوزیان، ۱۳۸۸، ج ۲، ص. ۳۱۹)؛ به تبع این موضوع، بطلان دارای اثر قهقرایی بوده و همه چیز باید به حالت پیش از توافق برگردد. این قرارداد نه تنها در آینده نمی‌تواند تأثیری داشته باشد بلکه نسبت به حقوق و تکالیف گذشته طرفین نیز واجد اثر نبوده همان‌گونه که ماده ۳۶۵ ق.م. بر این امر صحه گذاشته است.^{۱۱} اما پذیرش مطلق این نظر بدون توجه به بررسی مبانی دیدگاه مقابل و شرایط خاص حقوق کار می‌تواند کارگر را در وضعیت ناعادلانه قرار دهد. از این رو بایسته است ابتدا مبانی برگزیده شده اثر کاشف بطلان را مورد بررسی قرار داده و در صورت لزوم با توسل به مبانی فقهی و حقوقی با جمع میان این مقررات، درصدد ارائه راه‌حلی عادلانه و منطقی با توجه به جنبه حمایتی حقوق کار برآییم.

ملاحظه شد که عمده مبانی اتخاذ راه‌حل اثر آتیه‌ای بطلان و عدم تأثیر آن به گذشته در قرارداد کار بر عدم شمول مزایای راجع به مزد در صورت پرداخت اجرت‌المثل، عدم حاکمیت مقررات کار بر رابطه بین طرفین در صورت انتفای قرارداد و جنبه حمایتی حقوق کار استوار می‌باشد. در رابطه با اولین مبانی ذکر شده مبنی بر عدم عنوان مزد و شمول مزایای آن نسبت به اجرت‌المثل، سؤال این است که آیا عنوان مزد صرفاً به اجرت‌المسمی در صورت نافذ و باقی ماندن قرارداد اطلاق دارد یا خیر؟ جهت پاسخ به این سؤال باید دید که منظور از مزد در قانون کار چیست. طبق ماده ۳۵ قانون مزبور «مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آن‌ها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود». از این رو، نمی‌توان تنها به اجرت تعیین شده در قرارداد عنوان مزد را برگزید چرا که این تعبیر خود دارای اشکال است به این صورت که اگر در قرارداد کار مزد کمتر از حداقل قانونی در نظر گرفته شده باشد توافق مزبور مؤثر نبوده^{۱۲} و در این فرض می‌بایست حداقل مزد تعیین شده مطابق مقررات پرداخت شود؛ به عبارت دیگر، هر چند در این مورد مزد تعیین شده در قرارداد ملاک نمی‌باشد و مزد مقرر شده‌ی قانونی باید پرداخت گردد اما در هر حال عنوان مزد بر آن صادق است و به تبع این، مزایا و حمایت‌های مربوط به مزد نیز شامل آن می‌شود. اما دلیل دیدگاه مزبور می‌تواند بر این مبنا استوار باشد که چون رابطه قراردادی منتفی می‌گردد پس مزد و مزایای آن معنا ندارد نه اینکه تنها مزد تعیین شده در قرارداد به عنوان مزد مشمول قانون کار شناخته شود؛ به عبارت دیگر می‌بایست یک رابطه قراردادی وجود داشته باشد^{۱۳} هر چند که تخلف از برخی مقررات امری موجب بطلان قسمتی از توافقات طرفین گردد. این استدلال اگرچه مبتنی بر ماده ۳۴ ق.ک. است اما در برخی فروض با اشکال مواجه می‌شود زیرا در فرض به‌کارگیری افراد زیر حداقل سن قانونی و یا با مزد کمتر از حداقل که هیچ توافق یا منشأ قراردادی وجود ندارد یا در فرض انعقاد قرارداد نامشروع و با سوءنیت جهت تحصیل مزایای قانونی، پذیرش مطلق مبنای مزبور قابل ایراد می‌نماید. به همین جهت در حقوق ایتالیا به لحاظ ماهیت اعلامی بطلان، برخی رابطه میان طرفین را دارای منشأ قانونی (نه قراردادی) دانسته‌اند کما اینکه در حقوق ما هم پرداخت مزد و مزایا را می‌توان با استناد به مقررات قانونی و فقهی توجیه نمود.

در خصوص دومین مبنای اعلام شده مبنی بر عدم حاکمیت مقررات کار در صورت انتفای رابطه قراردادی به نظر می‌رسد که این مبنا پشتوانه حقوقی قوی نداشته باشد. همان‌گونه که در حقوق مصر پذیرفته شده است حتی در فرض بطلان قرارداد، مقررات امری کار در زمینه ساعات کار، حفاظت فنی، ایمنی و بهداشت کارگاه باید رعایت شود (شرح قانون‌العمل، ۱۹۷۵، ص. ۲۰۲ به نقل از: عراقی، ۱۳۹۶، ج ۱، ص. ۲۱۷)؛ همین نظر هم در حقوق ما در ماده ۱۷۶ ق.ک. پیش‌بینی شده و کارفرما را در صورت تخلف از رعایت مقررات امری در مواردی مستوجب مجازات دانسته است.^۴ بنابراین نمی‌توان توان گفت که به صرف بطلان قرارداد و تسری اثر بطلان به گذشته کارفرما می‌تواند موارد مربوط به ساعات کار، تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار را نادیده گرفته و در صورت تخلف، وی را مستحق مجازات ندانست. در حقوق فرانسه همان‌طور که بیان شد برخی از نویسندگان رعایت مقررات امری کار از جمله تعهد به ایمنی، رعایت بهداشت و... را به رغم نافذ نبودن قرارداد ضروری و لازم دانسته‌اند و در صورت تخلف کارفرما و ورود زیان به کارگر، وی را مسئول جبران خسارت تلقی کرده‌اند (DHennin, 2001, p. 271).

در رابطه با سومین مبنای ابراز شده مبنی بر جنبه حمایتی حقوق کار، درست است که هدف و روح مقررات کار حمایت از طبقه کارگر می‌باشد و تحلیل و بررسی این مقررات باید با ملاحظه این اهداف و به عنوان یک اولویت مدنظر قرار گیرد اما این نباید بدان معنا باشد که چارچوب و اساس قواعد و مقررات حقوقی به کلی کنار گذاشته شود بلکه بایسته است راه‌حلی عادلانه و منطقی که جمع میان مقررات کار و دیگر اصول و مقررات حقوقی کشور باشد را برگزید. به دیگر سخن، جنبه حمایتی تنها یک اولویت است که در فرض ابهام یا عدم وجود راه‌حل مناسب یا متعارض، باید با توجه به سایر مقررات و این اولویت در مقام تفسیر یا اتخاذ راه‌حل گام برداشت نه اینکه کلیه قواعد و اصول زیربنایی را نادیده گرفت و دست به ابتکار بدیع و راه‌حل آنی زد. مشابه این بحث را در حقوق جزا در خصوص قاعده «تفسیر به نفع متهم» می‌توان یافت؛ بدین صورت که این قاعده در موارد ابهام، اجمال، نقص یا سکوت قانون به کار می‌رود و همان‌گونه که گفته شده است در صورت «شک در اراده قانون‌گذار دلیل

ندارد، که قاضی همواره راه‌حل مساعد به نفع متهم را برگزیند، بلکه باید بکوشد اراده پدیدآورنده قانون را کشف کند و فقط هنگامی می‌تواند قانون را به نفع متهم تفسیر کند، که از جست‌وجوی خود مأیوس گردد» (موزن‌زادگان و غلامعلی‌زاده، ۱۳۸۸، ص. ۱۴۲). بنابراین به صرف ابهام یا سکوت نمی‌توان فوراً به سراغ این اولویت بدون توجه به سایر قواعد رفت.

همان‌گونه که ملاحظه شد چه در حقوق ما و چه در حقوق کشورهای بررسی شده خارجی، اکثراً بر این اساس که کارگر نمی‌تواند مزد تعیین شده در قرارداد و مزایای مربوط بدان را مطالبه نماید قائل به اثر کشف شده‌اند در حالی که می‌توان جهت حل این دغدغه به مقررات قانون مدنی در باب ضمان قهری و همچنین قاعده فقهی «کل ما یضمن بصحیحه یضمن بفاسده» استناد جست (برای مطالعه بیشتر در خصوص این قاعده بنگرید به: انصاری، ۱۳۹۶، ج ۲، ص. ۳۰۶ به بعد؛ بجنوردی، ۱۴۲۴، ج ۲، ص. ۱۰۳ به بعد؛ آخوند خراسانی، ۱۴۱۹، ج ۱، ص. ۴۶۶ و طباطبایی یزدی، ۱۴۱۰، ج ۱، ص. ۹۴ به بعد).^{۱۵} منظور از قاعده اخیر این است هر چیزی که صحیح آن ضمان‌آور باشد، فاسد آن نیز ضمان‌آور است (انصاری، ۱۴۱۸، ج ۳، ص. ۱۸۱؛ مکارم شیرازی، ۱۴۱۱، ج ۲، ص. ۲۱۶؛ مصطفوی، ۱۴۲۱، ص. ۲۰۶ و خمینی، ۱۳۸۵، ج ۱، ص. ۱۹۳-۱۹۴)، همان‌گونه که ماده ۳۶۶ ق.م. به ضمان مقبوض به عقد فاسد تصریح نموده^{۱۶} و نویسندگان نیز قابض را در حکم غاصب دانسته‌اند (داراب‌پور، ۱۳۹۰، ص. ۳۰۷؛ نویسنده موصوف در جایی دیگر این مسئولیت را از حیث قراردادی نیز مورد بررسی قرار داده است: داراب‌پور، ۱۳۹۲، ص. ۱۷۸ به بعد؛ کاتوزیان، ۱۳۹۵، ج ۱، ص. ۱۵۶) و البته در این خصوص ماده ۳۰۱ قانون مزبور مقرر می‌دارد: «...اثبات ید بر مال غیر بدون مجوز هم در حکم غصب است». بنابراین مفاد و دلیل قاعده یاد شده از قاعده ضمان ید^{۱۷} نیز قابل استنباط است بدین‌نحو که هر گاه کسی در نتیجه عقد باطل بر مال دیگری تصرف پیدا کرد چون تصرف او بدون مجوز محسوب می‌شود از این‌رو نسبت به عین و منافع ضامن تلقی می‌گردد. اما در خصوص اینکه منظور از «ضمان» در قاعده «ما یضمن» چیست میان حقوق‌دانان اختلاف است. برخی آن را به معنای تدارک و خسارت مورد معامله در مال اصلی ضامن معرفی کرده‌اند (انصاری، ۱۳۹۶، ج ۲، ص. ۳۱۱) و برخی دیگر به معنی تحمل خسارت و قرار گرفتن مال بر عهده بیان کرده-

اند (شهیدی، ۱۳۹۶، ص. ۹۶). به هر تقدیر، چه معنای ضمان را حمل بر تفسیر نخست نماییم یا اینکه مضمول دیدگاه دوم بدانیم شخص ضامن باید جبران خسارت نماید و حتی در نظریه اول، لزوم تدارک مورد معامله را به وسیله پرداخت عوض قراردادی یا واقعی دانسته‌اند؛ از این رو تردیدی در پرداخت عوض باقی نمی‌ماند. حال پس از روشن شدن این موضوع باید واکاوی کرد که ضامن (در فرض این نوشتار، شخص کارفرما) مسئول پرداخت کدامین نوع عوض است؟ از این رو بایسته است به مشابه این بحث در فقه و قانون مدنی نگریسته شود. با توجه به مراتب فوق آنچه مسلم است در قرارداد کار که زیربنای آن اجاره اشخاص می‌باشد کارفرما در صورت بطلان قرارداد می‌بایست اجرت کارگر را پرداخت نماید و حال، سؤال این است که آیا در این فرض اجرت مقرر در قرارداد ملاک قرار می‌گیرد یا اینکه باید اجرت‌المثل پرداخت شود؟ اگر قائل به اجرت‌المسمی باشیم باز ضعف دیدگاه اثر آتیه‌ای بطلان آشکار می‌شود زیرا آنها معتقد بودند که چون اجرت‌المثل پرداخت می‌شود پس عنوان مزد هم ندارد و این در حالی است که پیش‌تر راجع به عنوان مزد سخن رفت و نقص دیدگاه موصوف در این خصوص نیز بیان گردید. برخی از استادان در بحث دلایل قاعده «ما یضمن» بیان نموده‌اند که در عقود فاسد مربوط به عمل، ضمان و مسئولیت خواهان انجام عمل را می‌توان از قاعده اقدام استنباط کرد و قاعده احترام عمل در حدود اجرت مقرر بین طرفین استنباط کرد (شهیدی، ۱۳۹۶، ص. ۱۰۲). نسبت به دلیل بودن قاعده اقدام چنین توجیه شده است که طرفین، اقدام به انعقاد قراردادی کرده‌اند که هیچ‌کدام از دو مورد معامله رایگان نیست؛ به دیگر سخن، نه عمل کارگر می‌تواند بدون عوض باقی بماند نه دادن مزد رایگان می‌باشد و البته گفتنی است که بر این عقیده نیز ایراداتی وارد کرده‌اند (شهیدی، ۱۳۹۶، ص. ۹۹) اما در عین حال، از این قاعده برای ضمان و مسئولیت طرفی که موضوع قرارداد مربوط به انجام عملی باشد که در جهت خواست طرف انجام و اجرا شده است می‌توان استفاده کرد. از این رو قاعده اقدام نسبت به متعهد به پرداخت اجرت در قراردادهایی که موضوعشان همچون جعاله و اجاره اشخاص است می‌تواند به عنوان دلیل مورد استناد قرار گیرد. از طرف دیگر بنای عرف و قانون (ماده ۳۳۶ ق.م.) نیز بر لزوم ادای عوض عمل انجام شده است که محدود به اجرت مقرر تلقی

می‌شود (شهیدی، ۱۳۹۶، ص. ۱۰۴). بنابراین، آنچه که به عنوان مزد در قرارداد تعیین شده است باید به کارگر پرداخت شود نه اجرت واقعی؛ از این رو می‌توان این‌گونه بیان داشت که اگر منظور قائلین به کاشف (آتیه‌ای) بودن اثر بطلان پرداخت اجرت‌المثل (نه اجرت‌المسمی) است در این صورت با توجه به مبانی و قواعد حقوقی و فقهی بیان شده، اجرت مقرر شده در قرارداد پرداخت می‌شود همان‌گونه که ماده ۵۰۱ ق.م. پرداخت اجرت مقرر بین طرفین نسبت به مدت اضافی را مقرر داشته است و این اجرت را اجرت‌المثل نامیده‌اند (کاتوزیان، ۱۳۹۳، ص. ۳۶۱) که میزان آن به حد مقرر شده در قرارداد اجاره‌ای می‌باشد که زمان آن تمام شده است که به تعبیر برخی از استادان «اجاره از قرار» نیز نامیده می‌شود (جعفری لنگرودی، ۱۳۷۸، ج ۱، ص. ۱۱۶؛ جهت مطالعه بیشتر در این خصوص بنگرید به: اسلامی‌پناه و کریمی، ۱۳۸۵، صص. ۳۹-۶۳). پس با پرداخت اجرت مقرر شده، حمایت‌های مربوط به مزد هم باید شامل آن شود زیرا قابض به عقد فاسد را ضامن منافع و جبران خسارت طرف قرارداد دانسته‌اند و حمایت‌های راجع به مزد هم جدای از این نیست.

از سوی دیگر با توجه به مجازات مقرر شده در قانون کار همان‌گونه که اشاره رفت کارفرما مکلف به رعایت مقررات امری از جمله ساعات کار، حفاظت فنی، بهداشت و همچنین پرداخت «حقوق» کارگر شده است^{۱۸} و بطلان قرارداد و تسری اثر بطلان به گذشته نمی‌تواند خدشه‌ای به این موارد که قانون‌گذار آنها را بعضاً جرم‌انگاری کرده، وارد نماید. البته شایان ذکر است که پرداخت «حقوق» مزبور را باید اعم از مزد، بیمه، عائله‌مندی و... تلقی کرد و نباید آن را مزد به معنای خاص در نظر گرفت. بدین‌سان، حتی اگر قائل به اثر قهقرایی بطلان هم باشیم مزد تعیین شده در قرارداد و حمایت‌های مربوط بدان نیز شامل کارگر می‌شود و از این حیث، با توجه به مقررات حقوقی و فقهی و قواعد خاص حقوق کار و جمع میان آنها، بطلان در قرارداد کار هم سو با قواعد عمومی قراردادها می‌شود و پرداخت مزد و مزایای قانونی مقرر که جنبه حمایتی دارد نیز شامل وی خواهد شد و کارفرما نمی‌تواند از زیر بار آن شانه خالی نماید. از طرف دیگر، به دلیل همین مشکلات برخی قرارداد کار را به عنوان منبع منحصر ایجاد رابطه کار ندانسته‌اند و صرف انجام کار را به عنوان ملاک و معیار پرداخت مزد و حمایت‌های مربوط قرار داده‌اند به این صورت که میان قرارداد کار و حقوق کار تقارن ندیده‌اند و از

این رو بیان شده که بطلان قرارداد یا عدم آن نمی‌تواند خدشه‌ای به موارد مزبور وارد نماید. از سویی، آن‌گونه که فیلسوفان آلمانی بیان داشته‌اند ایجاد و کثرت‌زایی نهادهای حقوقی جدید در راستای مواجهه با مسائل حقوقی و تلاش برای راه‌حل آنها کار هنرمندانه‌ای نیست بلکه بهتر آن است که از کثرت مزبور جلوگیری شود اما در عین حال مسائل پیش‌آمده را در دسته و نهادهای موجود وارد نمود و متناسب با وضعیت حقوقی آن، راه‌حل و حکم مناسب را استخراج کرد.

۲. آثار تعیین زمان تأثیر بطلان در قرارداد کار

پس از بررسی مبانی دیدگاه‌های مربوط به تعیین زمان تأثیر بطلان، باید متذکر شد که پذیرش مطلق هر کدام از آن دو دیدگاه موافق با مقررات و همچنین در بعضی فروض با جنبه حمایتی از طبقه کارگر هماهنگ نیست؛ چه اگر اثر آتی‌ای بطلان مورد پذیرش قرار گیرد موارد مسلمی وجود دارد که با احراز آنها کارگر مستحق مزایا و حمایت‌های مربوط به مزد نمی‌باشد و عکس همین موضوع در فرض پذیرش دیدگاه اثر قهقرایی کامل نیز وجود دارد. اینک مطالب این قسمت را به زوال آثار قرارداد از زمان انعقاد و استثنای آن اختصاص می‌دهیم.

۲-۱. زوال آثار قرارداد از زمان انعقاد

در رابطه با آثار تعیین زمان تأثیر بطلان، دیدیم اثر قهقرایی در قرارداد کار خدشه‌ای به مزد کارگر و حمایت‌های مربوط به آن وارد نمی‌کند. در عین حال اگر قائل به اثر کاشف (آتی‌ای) بطلان باشیم همان‌گونه که در حقوق برخی از کشورهای خارجی نیز آمده است در برخی فروض باید اثر بطلان را مانند قواعد عمومی قراردادها به گذشته سرایت داد و کارگر را مشمول مزایا و حمایت‌های قانونی مزد ندانست. این موارد را که می‌توان بطلان همراه با علم یا سوءنیت نیز نامید دست‌کم در دو مورد قابل بررسی است.

۲-۱-۱. زمان تأثیر بطلان ناشی از به اشتباه انداختن

قرارداد کار مانند سایر قراردادهای مدنی از لحاظ شرایط عمومی صحت تشکیل، بی‌نیاز از شروط مندرج در ماده ۱۹۰ ق.م.نبوده (هاشمی، ۱۳۹۶، صص. ۱۰۰-۱۰۲) و از این جهت تابع قواعد عمومی قراردادهاست. از آنجا که در این قرارداد شخصیت کارگر

نقش مهمی را در رابطه کارگر و کارفرمایی ایجاد می‌نماید از این رو نسبت به کارگر قرارداد شخصی محسوب می‌شود (عراقی، ۱۳۹۶، ج ۱، ص. ۱۷۶)؛ توضیح اینکه کارگر طبق قرارداد خود را متعهد نموده و ملزم است که شخصاً نسبت به انجام تعهد اقدام نماید و نمی‌تواند اجرای تعهداتش را به شخص دیگری محول نماید مگر اینکه کارفرما با این امر موافقت خود را اعلام دارد (عراقی، ۱۳۹۳، ج ۲، ص. ۱۳). می‌دانیم که شخصیت طرف همواره علت عمده عقد نیست و گاه طبیعت و نوع کار به گونه‌ای است که تخصص و یا شخصیت کارگر مدنظر کارفرما نمی‌باشد و از این رو اشتباه در شخصیت نیز تأثیرگذار در صحت عقد نیست. بنابراین، فرض مورد بحث منصرف به علت عمده بودن شخصیت کارگر در قرارداد کار می‌باشد و تصور و وقوع این امر در عمل چنان محال نمی‌نماید همان گونه که در رویه قضایی فرانسه، «هنرپیشه‌ای را که بر مبنای شخصیت کارگردان، متعهد به بازی در یک فیلم شده بود مجاز به خودداری از همکاری شناخت بدین جهت که شخص کارگردان، شخص مدنظر نبوده است»؛ همچنان که این فرض از سوی طرف مقابل هم ممکن است رخ دهد (عراقی، ۱۳۹۶، ج ۱، ص. ۱۹۷). بنابراین ممکن است در عمل در شخصیت طرف قرارداد اشتباهی صورت گیرد و این اشتباه هم از ناحیه کارگر و هم از ناحیه کارفرما حادث شود. فرض این است که در ایجاد و انعقاد این قرارداد کارگر با سوءنیت، کارفرما را به اشتباه می‌اندازد. برای مثال، کارفرما قصد ایجاد رابطه کار با کارگر معینی را داشته باشد اما شخص دیگری عمداً خود را شخص موردنظر کارفرما معرفی نموده و به تبع این اقدام، قرارداد را با کارفرما منعقد نماید.^{۱۹} از حیث قواعد عمومی قراردادها ماده ۲۰۱ ق.م. اشتباه را موجب خلل در صحت عقد دانسته است. در خصوص اینکه منظور از خلل چیست بحث‌های فراوانی شده اما آنچه که غالب نویسندگان بیان کرده‌اند این است که ضمانت اجرای بطلان قرارداد با توجه به ماده ۷۶۲ همان قانون که اشتباه در طرف مصالحه را موجب بطلان صلح دانسته قابل پذیرش است (شهیدی، ۱۳۸۴، ص. ۱۶۶؛ صفایی، ۱۳۹۳، ص. ۹۸؛ کاتوزیان، ۱۳۹۵، ج ۱، ص. ۴۶۸ و کاتوزیان، ۱۳۹۲، ص. ۱۰۰). نظر به اینکه در قانون کار مقررهای در این خصوص پیش‌بینی نشده و گفتیم که قرارداد کار از حیث انعقاد نیز تابع قواعد عمومی است پس باید در فرض سکوت، به این قواعد که همان مواد مذکور در قانون مدنی می‌باشد رجوع نمود. گفته شد که در

حقوق ما برخی از استادان در قرارداد کار اثر قهقرایی را نپذیرفته‌اند و آن را با اهداف و روح قانون کار که حمایت از طبقه کارگر است متعارض دانسته‌اند (عراقی، ۱۳۹۶، ج ۱، صص. ۲۱۵-۲۱۹).

در حقوق فرانسه نیز بیان شد که بطلان دارای اثر قهقرایی نبوده و از تاریخ احراز مؤثر می‌باشد و داشتن اثر قهقرایی را در برخی موارد مغایر با نظم عمومی اعلام کرده‌اند (Camerlynck, 1968, pp. 185-186). هر چند نظر مزبور موافق با اهداف حقوق کار است اما پذیرش مطلق آن قابل دفاع نیست زیرا قانون نمی‌تواند وسیله سوءاستفاده اشخاص قرار گیرد. درست است که روح قانون کار حمایت از طبقه کارگر می‌باشد و تحلیل و بررسی مقررات کار باید با ملاحظه این موضوع و به عنوان یک اولویت مدنظر قرار گیرد اما این نباید بدان معنا باشد که چارچوب و اساس قواعد و مقررات حقوقی به کلی کنار گذاشته شود. از این رو، کارگری که به جهت دریافت مزایا و حمایت‌های قانونی به سوءنیت متوسل می‌گردد تحت حمایت قرارداد آن موافق با اصل منع سوءاستفاده نمی‌باشد. از طرف دیگر، کارفرمایی که قصد ایجاد رابطه با شخص دیگری را داشته در فرض ما که اشتباه در شخص و آن هم با سوءنیت صورت گرفته و با توجه به قاعده «العقود تابعه للقصود» هیچ توافقی مبنی بر ایجاد رابطه کارگر و کارفرمایی متصور نیست تا بحث حمایت و مزایای قانونی برای شخص دارای سوءنیت پیش آید و از این رو قاعده «ما یضمن» برای اشخاص با حسن نیت مجرا خواهد بود؛ بنابراین بایسته است که در این فرض همانند قواعد عمومی قراردادها بطلان را دارای اثر قهقرایی دانست و اثر مزبور را از تاریخ ایجاد رابطه کارگر و کارفرمایی مؤثر تلقی نمود.

۲-۱-۲. زمان تأثیر بطلان ناشی از عدم مشروعیت قرارداد

قانون کار پیشین در رابطه با شرایط صحت قرارداد کار سکوت کرده بود و بدین لحاظ در زمان سکوت آن قانون در تشخیص این شرایط به ماده ۱۹۰ ق.م. استناد می‌شد اما قانون کار فعلی در ماده ۹ به ذکر شرایط مزبور پرداخته که بند الف این ماده به «مشروعیت مورد قرارداد» اشاره نموده است. حال باید دید مشروعیت ناظر به چه چیزی است؟ آیا منظور مشروعیت مورد قرارداد است یا مشروعیت جهت قرارداد؟ یا اینکه منظور هر دوی آنهاست؟

مورد قرارداد کار همان‌گونه که بیان شده است شامل تعهد کارگر به انجام کار و همچنین، تعهد کارفرما به پرداخت مزد است (عراقی، ۱۳۹۶، ج ۱، ص. ۲۰۹). بنابراین کار مورد تعهد کارگر و مزد نباید نامشروع باشند و در بطلان قرارداد منعقدۀ میان طرفینی که این موضوع را رعایت نکرده باشند تردیدی نیست. برای مثال، کارگری که حمل مواد مخدر یا مشروبات الکلی را برعهده می‌گیرد در این فرض، کار مورد تعهد کارگر یا به دیگر سخن، مورد قرارداد عمل نامشروع است. اما سؤال این است که آیا در فرض عدم مشروعیت جهت قرارداد (نه مورد قرارداد) باز هم قرارداد باطل است؟ یکی از شرایط اساسی صحت معامله در ماده ۱۹۰ ق.م. «مشروعیت جهت معامله» می‌باشد و با توجه به اعمال این شرایط در قرارداد کار، جهت قرارداد مزبور نیز نباید نامشروع باشد؛ مانند کارگری که حمل انگور را برای کارخانه‌ای برعهده گرفته که از آن شراب تولید می‌نماید. حال، در صورت بطلان قرارداد در این موارد، تأثیر بطلان از چه زمانی است و حقوق و تکالیف طرفین در این فرض بر چه اساس و مبنایی خواهد بود؟ در این فرض نیز اختلاف نظر وجود دارد. یک دیدگاه آن است که با توجه به جنبه‌های حمایتی حقوق کار و مشروع بودن عمل کارگر (نه فعالیت کارگاه) نظر به این داده‌اند که بطلان دارای اثر قهقرایی نیست (برای مطالعه بیشتر این دیدگاه بنگرید به: عراقی، ۱۳۹۶، ج ۱، ص. ۲۰۹). اما همان‌گونه که بیان شد مطلق این نظر قابل دفاع نیست؛ چرا که اگر کارفرما و کارگر با علم به نامشروع بودن مورد قرارداد یا جهت آن و بر خلاف نظم عمومی و مقررات جاری اقدام به انعقاد پیمان باطل بنمایند بدیهی است که حقوق نه تنها جبران خسارت وارده بر یک طرف را ناعادلانه می‌داند بلکه برخورداری کارگر از حمایت‌های قانونی حقوق کار را نامشروع می‌پندارد. برای مثال، کارگری که به تعمیر وسایل و اسباب قمار برای تسهیل عمل مزبور در قمارخانه‌ای مشغول است و این جهت نامشروع به رغم عدم تصریح آن در قرارداد، از طبیعت کار و اوضاع و احوال آن استنباط می‌گردد مجری ندانستن اثر قهقرایی بطلان با عدالت حقوقی سازگار نیست. در حقوق برخی کشورها نیز به رغم پذیرش اثر کاشف بطلان در بعضی فروض قائل به اثر قهقرایی مانند حقوق مدنی شده‌اند که در ادامه به صورت مختصر بدان‌ها اشاره خواهد شد.

در حقوق ایتالیا دیدیم که در جهت حمایت از کارگر منشأ قانونی را جایگزین منشأ قراردادی نموده‌اند که مهمترین مستند آنان در این راستا مفاد ماده ۲۱۲۶ قانون مدنی

این کشور بوده، اما با این وجود بیان شده است در مواردی که موضوع قرارداد غیرقانونی و یا نامشروع باشد بطلان دارای اثر قهقرایی است (Boldt, et al., 1965, p. 520). در حقوق آلمان همان‌گونه که بیان شده است اصل بر اثر آتیه‌ای بطلان در قرارداد کار می‌باشد و نمی‌توان اثر قهقرایی بطلان را بدون هیچ محدودیتی و به طور مطلق در رابطه کار اعمال نمود؛ اما در مواردی که قرارداد حاوی مقررات مخالف و معارض با اخلاق باشد یا اینکه به طور کلی دربردارنده جرم باشد در این صورت بطلان نسبت به هر دو طرف مؤثر بوده و به دیگر سخن، دارای اثر قهقرایی می‌باشد (Boldt, et al., 1965, p. 259). همچنان که مواد ۱۱۶ تا ۱۱۹ و ۱۲۵ قانون مدنی این کشور ضمانت اجرای فقدان شرایط اساسی قراردادها از جمله نداشتن اهلیت، معامله صوری، فقدان قصد و اشتباه مؤثر را سبب بطلان عقد دانسته است. در حقوق لوکزامبورگ نیز گفته شد که تفکیک قائل شده‌اند؛ در مواردی که موضوع قرارداد غیرقانونی، خلاف اخلاق و یا مستلزم ارتکاب جرمی باشد در این صورت قرارداد منعقد شده هیچ تعهد و رابطه‌ای را میان طرفین آن ایجاد نمی‌نماید (Boldt, et al., 1965, p. 549). یعنی در این فروض قائل به اثر قهقرایی می‌باشند.

۲-۲. استثنای زوال آثار قرارداد از زمان انعقاد

فلسفه شکل‌گیری حقوق کار ایجاد طبقه‌ای مقتدر تحت عنوان کارگر در مقابل استثمار کارفرمایان است. بدین‌سان بدیهی است که مقررات کار می‌بایست نسبت به این طبقه حمایت بیشتری به عمل آورد. توضیح آنکه کارفرما از لحاظ اقتصادی در موقعیت برتر قرار دارد و حقوق کار نیز به منظور افزایش قدرت چانه‌زنی کارگر ایجاد شده است. به رغم وجود جنبه حمایتی قانون کار نسبت به طبقه کارگر، اما در برخی موارد با سکوت قانون یا ابهام در مقررات قانونی، عدم توجه دقیق به مقررات و اصول حقوقی، موجب نادیده گرفتن اهداف فوق می‌شود. بنابراین باید در ارائه راه‌حل‌های عملی از افراط و تفریط احتراز نمود. گفته شد در فرضی که طرفین با علم و آگاهی نسبت به فساد و نامشروع بودن قرارداد، اقدام به ایجاد رابطه کار نمایند بدیهی است که به لحاظ مغایرت با نظم عمومی و مقررات امری، طرفین می‌بایست نتیجه اقدام خود را متحمل شوند. در مقابل، به جهت اینکه کارفرما از لحاظ اقتصادی در موقعیت برتر قرار دارد ممکن است

که از ناآگاهی کارگر در راستای اهداف نامشروع خود و تحصیل سود استفاده نموده و وی را متعهد به اجرای تعهداتی بر اساس قراردادی باطل بنماید؛ در این فرض حقوق ایجاب می‌نماید که از شخص دارای حسن نیت حمایت کند. حال، اگر مانند کسانی که قائل به اثر قهقرایی کامل بطلان مانند حقوق مدنی هستند در قرارداد کار هم این دیدگاه را به صورت مطلق و بدون توجه به مقررات کار بپذیریم ظاهراً بایستی در تمامی مندرجات قرارداد این اثر را اعمال نمود اما بدون شک پذیرش مطلق و بدون قید و شرط این نظر مواجه به توالی فاسد خواهد شد. از همین رو بیان شد که با وجود پذیرش اثر قهقرایی و با استفاده از ظرفیت‌های قانونی و فقهی موجود، پرداخت مزد و حمایت‌های مربوط به آن قابل توجیه می‌باشد. بدین سان، در ادامه مواردی را که تسری اثر بطلان سبب توالی فاسد خواهد شد در دو بند برشمرده و به بررسی آن می‌پردازیم.

۲-۱. زمان تأثیر بطلان ناشی از انعقاد قرارداد با محجور

ماده ۱۲۰۷ ق.م. محجورین را به سه گروه تقسیم نموده و مقرر می‌دارد: «اشخاص ذیل محجور و از تصرف در اموال و حقوق مالی خود ممنوع هستند: ۱- صغار، ۲- اشخاص غیررشید و ۳- مجانین». برابر ماده ۹ ق.ک. «عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر» یکی از شرایط صحت قرارداد کار تلقی شده است. از لحاظ تئوری امکان انعقاد قرارداد با این سه گروه وجود دارد ولی از لحاظ عملی، آنچه نیازمند بررسی است انعقاد قرارداد با صغار می‌باشد زیرا همان‌گونه که گفته شده است کمتر اتفاق می‌افتد که دیوانه‌ای به کار گرفته شود چرا که کسی که سلامت عقل ندارد برای قبول مسئولیت هم صالح نیست و در مورد اشخاص سفیه هم هر چند این‌گونه به نظر می‌رسد که قرارداد کار برای وی مستلزم تعهد مالی نیست و ماده ۱۲۱۴ ق.م. نیز مؤید این ادعا است اما با توجه به اینکه وی نیروی کار خود را که سرمایه‌اش تلقی می‌گردد در اختیار کارفرما قرار می‌دهد (عراقی، ۱۳۹۶، ج ۱، صص. ۲۰۴-۲۰۵) از این رو بایسته است که نماینده قانونی وی در انعقاد قرارداد دخالت نماید و ماده ۸۵ قانون امور حسبی نیز مؤید این مهم می‌باشد: «ولی یا قیم می‌تواند به محجور اجازه اشتغال به کار یا پیشه‌ای بدهد و در این صورت اجازه نامبرده شامل لوازم آن کار یا پیشه هم خواهد بود».

بنابراین، مهمترین بحث در زمینه انعقاد قرارداد با کارگر صغیر است. با تصویب قانون کار ۱۳۶۹ و اصلاح ماده ۱۲۷۰ ق.م. بحث حاضر تنها در مورد افراد زیر ۱۵ سال قابل طرح است زیرا ماده ۷۹ ق.ک. مقرر می‌دارد: «به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال ممنوع است». بدین سان، نافذ بودن قرارداد کار افراد بالای ۱۵ سال بدیهی است و در خصوص قرارداد صغار (زیر ۱۵ سال)، برخی از استادان تا پیش از سال ۱۳۶۹ و اصلاحات قانون مدنی در سال ۱۳۷۰، انعقاد قرارداد صغیر همراه با دخالت ولی خود و به استناد ماده ۸۵ قانون امور حسبی نافذ می‌دانستند اما بعد از سال‌های فوق و با تصویب قانون کار ۱۳۶۹ و اصلاحات قانون مدنی، بطلان قرارداد افراد زیر ۱۵ سال را منطقی تلقی نموده‌اند (عراقی، ۱۳۹۶، ج ۱، ص. ۲۰۶). در حقوق فرانسه نیز ضمانت اجرای شرایط اساسی را بطلان قرار داده‌اند (GHestin, 1972, p. 183)؛ زیرا همان‌گونه که پیش‌تر اشاره رفت مستنبط از ماده ۱-۱۲۱ قانون کار فرانسه، بطلان قرارداد کار از قواعد عمومی قراردادها و همچنین مقررات قانون کار پیروی می‌کند. بدین سان، با فرض بطلان قرارداد افراد زیر ۱۵ سال باید دید آیا اثر بطلان به روابط کاری گذشته معطوف می‌گردد یا خیر؟ در اینجا سه نظریه می‌تواند مطرح شود به این صورت که همانند حقوق مدنی بطلان دارای اثر قهقرایی باشد اما به جهت مشروعیت و محترم بودن عمل انجام شده کارگر را مستحق اجرت‌المثل عمل انجام شده بدانیم؟ نظر دوم اینکه تنها مقررات راجع به مزد باطل باشد ولی موارد دیگر قرارداد استوار بماند؟ و سوم، اثر قهقرایی بر رابطه گذشته معطوف نگردد؟ در رابطه با نظرات فوق بایسته است متذکر شد که قهقرایی دانستن اثر بطلان با روح قانون کار که حمایت از طبقه کارگر می‌باشد و با توجه به مجازات مقرر شده برای کارفرما در فرض مزبور، به نظر می‌رسد که دیدگاه اول موافق با مقررات نبوده و مدنظر قانون‌گذار نباشد. چه با توجه به مقررات فقهی و حقوقی بیان شد که حداقل در صورت بطلان و تسری اثر قهقرایی کارفرما مکلف به پرداخت مزد تعیین شده و مزایای آن می‌باشد. نظر دوم نیز از این حیث که اثر بطلان را تفکیک نموده و تنها نسبت به مزد آن را جاری دانسته است باز با مقررات حقوقی، فقهی، حمایتی بودن مقررات کار و مزایایی که به مزد تعلق می‌گیرد هم‌سو نیست؛ زیرا رعایت دیگر مقررات امری کار (مثل

بهداشت، حفاظت و...) مانند حداقل مزد و مزایای آن می‌باشد و توجیه قانونی و منطقی برای تفکیک این دو از هم وجود ندارد.

اما نظر سوم با توجه به مشکلات اقتصادی و مسئله بیکاری در حال حاضر و اینکه بسیاری از کودکان به لحاظ مساعدت به امور معیشتی خانواده‌های خود ممکن است در کارگاه‌ها و واحدهای تولیدی به کار گمارده شوند و حتی در بیشتر موارد کارفرما از نیروی کاری کودکان سوءاستفاده نموده و حتی با استناد به بطلان قرارداد از زیر بار مسئولیت و تعهدات قانونی خود شانه خالی نمایند منطقی‌تر و موافق با حقوق کار است و از این رو بدیهی است اگر قرارداد کار آنان بدون رعایت موازین قانونی صورت پذیرد، فقدان اعتبار حقوقی قرارداد مزبور نمی‌تواند از موجبات سوءاستفاده از توانمندی آنان باشد و بایسته است که با عدم اثر قهرایی بطلان، رابطه کاری گذشته را محترم شمرد و صغیر را مشمول حمایت‌های قانونی کار قرار داد تا بدین وسیله نه کارفرما به استثمار کارگر پردازد و نه در حق کارگر اجحاف به عمل آید و با اعمال مجازات مقرر قانونی نسبت به کارفرمای متخلف، راه سوءاستفاده بسته بماند. بدین‌سان، صرف‌نظر از استدلال‌های حقوقی، فقهی و قانونی کار دال بر پرداخت مزد و مزایا به کارگر به‌رغم هم‌سو بودن بطلان با قواعد عمومی قراردادها که این فرض را نیز دربرمی‌گیرد، حتی می‌توان گفت با توجه به مراتب فوق این مورد می‌تواند به عنوان استثنایی بر نظر قائلین اثر قهرایی کامل بطلان باشد. بنابراین، در این موارد اثر و نتیجه دو دیدگاه یکی می‌شود اما نحوه استناد و استدلال در راستای توجیه آنها متفاوت است. در حقوق فرانسه نیز در این فرض قائل به بطلان قرارداد (با اثر کشف) افراد زیر حداقل سن قانونی هستند (Boldt, et al., 1965, p. 549; Camerlynck, 1968, p. 128) و کارگر را مستحق دریافت مزد و مزایا دانسته‌اند.

۲-۲-۲. زمان تأثیر بطلان در فرض جهل کارگر

نتیجه عالم بودن طرفین به نامشروع و غیرقانونی بودن قرارداد، متحمل شدن خسارت‌های ناشی از این بی‌اعتنایی است؛ اما احتمال دارد کارگر هیچ اطلاع و آگاهی از بطلان قرارداد نداشته و در عین حال کارفرما از این جهل و ناآگاهی به نفع خود استفاده نموده و کارگر جاهل را ملتزم به مفاد قراردادی باطل بنماید. برای مثال، کارگر

از نامشروع بودن فعالیت انجام داده شده یا جهت آن (مانند حمل مواد مخدر یا تعمیر وسایل و ابزار قمار) هیچ اطلاعی نداشته و از اوضاع و احوال و طبیعت کار نیز نامشروع بودن محرز نبوده و پس از مدتی نامشروع و غیرقانونی بودن احراز گردد. در این فرض بایسته است با توجه به روح مقررات کار در راستای حمایت از کارگر و با توجه به مشروع بودن اصل فعالیت کارگر در فرض جهت نامشروع، وی را مستحق مزد و مزایا دانست و کارگر را به سبب عملکرد نادرست کارفرمایی که از ناآگاهی و بی‌اطلاعی وی منتفع گردیده از حمایت‌های قانون کار محروم ندانست (عراقی، ۱۳۹۶، ج ۱، ص. ۲۰۹). در این راستا می‌توان به ماده ۲۱۷ ق.م. استناد نمود که مقرر می‌دارد: «در معامله لازم نیست جهت آن تصریح شود ولی اگر تصریح شده باشد باید مشروع باشد و الا معامله باطل است». علاوه بر این، وفق مقررات حقوق امکان رجوع به شخص مقصر و جبران خسارت‌های وارده به کارگر که بطلان همراه با جهل وی پدید آمده است وجود دارد.

در نهایت به موضوعی باید پرداخته شود که بررسی آن خود می‌تواند پاسخ سؤالات و ابهامات بسیاری را بدهد و آن این است که در فرض بطلان قرارداد، کدامیک از طرفین حق استناد به بطلان را دارند؟ در اصلاحات صورت گرفته در حقوق تعهدات فرانسه مصوب ۲۰۱۶ در مواد ۱۱۸۰ و ۱۱۸۱ که بطلان را به دو قسم مطلق و نسبی تقسیم‌بندی کرده چنین آمده است که بطلان مطلق توسط هر شخص ذی‌نفعی می‌تواند درخواست شود اما بطلان نسبی تنها از سوی کسانی قابل طرح می‌باشد که قانون قصد حمایت از آنها را داشته است (بزرگمهر و مهرانی، ۱۳۹۵، ص. ۴۶). در حقوق ما عقیده را بر آن است که اقامه دعوی بطلان از سوی هر «ذی‌نفع» امکان دارد اما مطلق این قاعده را نپذیرفته‌اند و در مواردی به تعدیل آن پرداخته‌اند که از جمله آن موردی است که مدعی بطلان خود در ایجاد سبب آن تقصیر دارد، همچنان که در حقوق فرانسه نظر داده شده است که هر گاه مدعی بطلان خود مقصر باشد دعوا هیچ اثری ندارد (کاتوزیان، ۱۳۸۸، ج ۲، ص. ۳۶۸) و هر چند بر نظر اخیر در موردی که بطلان قرارداد با نظم عمومی و اخلاق در ارتباط است را قابل ایراد دانسته‌اند. در حقوق کار فرانسه نیز شعبه اجتماعی دیوان این کشور اعلام داشته در صورتی که اشتباه کارفرما در مورد شخص کارگر به صورت

نابخشودنی باشد شخص کارفرما نمی‌تواند تقاضای ابطال قرارداد را نماید (عراقی، ۱۳۹۶، ج ۱، پانویس ص. ۱۹۷). هر چند در حقوق ما به صراحت چنین اظهار نظر نشده است اما با توجه به قواعد عمومی و بسان مفاد رأی اخیر می‌توان عمل نمود؛ به بیان دیگر استناد به بطلان برای کارفرمایی که خود سبب بطلان قرارداد شده است با هدف گریز از تعهدات قراردادی مورد پذیرش قرار نمی‌گیرد و در موردی که سبب بطلان قرارداد، کارگر می‌باشد بدیهی است که وی به بطلان استناد نمی‌کند و در خصوص امتیاز داده شده به او چنین اظهار نظر شده است که این امتیاز اصولاً نمی‌تواند برای او ایجاد حق مکتسب نماید (عراقی، ۱۳۹۶، ج ۱، ص. ۱۹۸).

نتیجه‌گیری

از دیدگاه قواعد عمومی قراردادها و قانون کار ممکن است در مواردی قرارداد کار باطل باشد. در حقوق فرانسه، آلمان، ایتالیا و لوکزامبورگ (حسب مورد) تأثیر بطلان این قرارداد، با نظم عمومی مغایرت دارد چه با تسری این اثر به گذشته، کارگر مستحق دریافت مزد نبوده و تنها می‌تواند بر اساس قاعده دارا شدن بدون جهت اقدام به دریافت اجرت نماید که این امر با جنبه حمایتی حقوق کار مغایر است؛ از این رو بطلان را از تاریخ کشف مؤثر دانسته‌اند. در حقوق ما نیز به تبعیت از نظر مزبور و با استدلال مشابه (عدم شمول مزایای راجع به مزد در صورت پرداخت اجرت‌المثل، عدم حاکمیت مقررات کار بر رابطه بین طرفین در صورت انتفای قرارداد و جنبه حمایتی حقوق کار) اثر بطلان را متفاوت از قواعد عمومی اعلام نموده‌اند. به رغم نظر مزبور، مهمترین هدف دیدگاه ارائه شده به پرداخت مزد و مزایای مربوط به آن برمی‌گردد که به نظر نویسندگان این مقاله جهت رفع این مشکل، می‌توان به قاعده «ضمان ید» و قاعده «ما یضمن بصحیحه یضمن بفاسده» استناد نمود و بنابراین آنچه که کارفرما می‌بایست به کارگر پرداخت نماید اجرت مقرر شده در قرارداد است نه اجرت واقعی و با توجه به ماده ۳۶۶ قانون مدنی پرداخت مزد و مزایای قانونی مربوط به عقد صحیح، بر ذمه کارفرما به رغم اثر قهقرایی بطلان قرار می‌گیرد. همچنین، با مذاقه در مواد مربوط به مجازات‌های قانون کار می‌توان اراده قانون‌گذار را در بطلان به معنای حقوق مدنی استنباط کرد زیرا به هیچ وجه به اثر کشف بطلان اشاره نشده و صریحاً به

پرداخت حقوق کارگر که گفتیم اعم از مزد و بیمه می‌باشد اشاره نموده است. از طرفی، عدم رعایت مقررات امری کار مانند بهداشت، حفاظت، ساعات کار و دیگر موارد مصرح در قانون کار، از سوی مقنن جرم‌انگاری شده که کارفرما مکلف است به صرف استخدام کارگر، این موارد را رعایت نماید و بدیهی است که قراردادهای خصوصی اعم از صحیح و باطل نمی‌تواند مجوزی برای نادیده گرفتن این تکالیف امری شود. بدین‌سان، هر چند نتیجه هر دو دیدگاه یکی است اما نحوه استناد و استدلال در جهت توجیه آنها متفاوت می‌باشد. در حقوق فرانسه و مصر نیز نویسندگان رعایت این مقررات را حتی در صورت بطلان قرارداد تکلیف کارفرما دانسته‌اند. روشن است که اعمال قاعده «ما یضمن» به نفع کارگر جاهل به بطلان معامله و در نتیجه با حسن‌نیت ممکن است. چنانچه قرارداد کار همراه با علم (سوءنیت) باشد قاعده مجرا نیست که این امر، حداقل در دو فرض قابل بررسی است. چه، محتمل است کارگری با سوءنیت، خود را شخص مدنظر کارفرما معرفی نماید و از این حیث اشتباه در شخص که علت عمده عقد نیز بوده پدید آید و قرارداد کار با بطلان مواجه گردد. در این فرض باید متذکر گردید که درست است فلسفه حقوق کار حمایت از طبقه کارگر می‌باشد اما این موضوع تنها به عنوان یک اولویت مدنظر قانون‌گذار بوده و از این‌رو صرف این اولویت نمی‌تواند موجب نادیده گرفتن سایر مقررات و قواعد حقوقی گردد. بدین‌سان، سوءاستفاده اشخاص نمی‌تواند مبنای حمایت‌های قانون کار قرار گیرد پس بطلان در این فرض مانند حقوق مدنی دارای اثر قهقرایی است. همچنین، ممکن است موضوع فعالیت کارگر امری نامشروع بوده و یا اینکه جهت رابطه کار غیرمشروع باشد و در این فرض نیز مانند مورد پیش و با همان استدلال ارائه شده، بطلان دارای اثر قهقرایی بوده و نمی‌توان با توسل به حيله از حمایت‌های قانونی استفاده نمود. در حقوق ایتالیا، آلمان و لوکزامبورگ نیز به عدم اثر کاشف (آتی‌ای) بطلان در این موارد اشاره کرده‌اند. در مقابل، ممکن است در مواردی به واسطه عدم رعایت برخی مقررات امری کار، مانند انعقاد عقد با افراد زیر ۱۵ سال، قرارداد با بطلان مواجه شود که در این فرض نیز بایسته است مانند حقوق فرانسه، در راستای عدم سوءاستفاده کارفرما و همسو با روح مقررات کار گام برداشت. بدین‌سان، اثر بطلان نسبت به روابط گذشته کارگر و کارفرما معطوف

نمی‌شود که این خود صرف‌نظر از استدلال فقهی و حقوقی مذکور دال بر پرداخت مزد و مزایا به کارگر، می‌تواند به عنوان استثنای دیدگاه اثر قهقرایی کامل در نظر گرفته شود. در خصوص استناد به بطلان قابل ذکر است که هر گاه کارفرما سبب بطلان قرارداد شده باشد اقامه دعوی بطلان از جانب وی قابل پذیرش نیست همچنان که در رویه قضایی فرانسه نیز بر این باب رأی صادر شده است.

یادداشت‌ها

۱. از این پس: ق.ک.
 ۲. از این پس: ق.م.
 ۳. گفتنی است که در این نوشتار تمامی مصادیق بطلان قرارداد کار مورد بررسی قرار نخواهد گرفت بلکه برای تعیین زمان تأثیر بطلان و آثار آن بر حسب ضرورت و مورد، به برخی از این مصادیق پرداخته می‌شود.
 ۴. قابل ذکر است که عدم رعایت مقررات امری کار همواره و در تمام موارد سبب بطلان قرارداد کار نمی‌شود بلکه مقرراتی که با انعقاد قرارداد ارتباط دارند می‌تواند ضمانت اجرای مزبور را داشته باشد.
5. German Civil Code.
6. Section 812: Claim for restitution
- (1) A person who obtains something as a result of the performance of another person or otherwise at his expense without legal grounds for doing so is under a duty to make restitution to him. This duty also exists if the legal grounds later lapse or if the result intended to be achieved by those efforts in accordance with the contents of the legal transaction does not occur.
 - (2) Performance also includes the acknowledgement of the existence or non-existence of an obligation.
۷. اما در مواردی قائل به ناقل بودن تأثیر بطلان از زمان انعقاد قرارداد شده‌اند که در ادامه بدان اشاره خواهد شد.
۸. برای مثال در مورد قرارداد کارآموزی (ماده ۲-۱۱۷.L و بعد از قانون کار)، استخدام کارگران خارجی (ماده ۱-۳۴۱.L و بعد) و غیره...
۹. در ادامه در این باره سخن خواهیم گفت.
۱۰. ایراد گرفته‌اند که پرداخت خسارت ناشی از دارا شدن بلاجهت ممکن است از مزد مقرر شده در قرارداد کمتر باشد.

۱۱. این ماده مقرر می‌دارد: «بیع فاسد اثری در تملک ندارد».
۱۲. ماده ۸ ق.ک. در این خصوص مقرر می‌دارد: «شروط مذکور در قانون کار یا تغییرات آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید».
۱۳. ماده ۳۴ ق.ک. «کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی... دریافت می‌نماید را حق‌السعی می‌نامند».
۱۴. متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد (۵۲) - (۶۱) - (۷۵) - (۷۷) - (۷۹) - (۸۳) - (۸۴) و (۹۱) برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:
 - ۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
 - ۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
 - ۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.
۱۵. البته در خصوص استناد به این قاعده بسیاری از نویسندگان آن را پذیرفته‌اند و در عین حال، برخی دیگر استناد بدان را بی‌اساس و پوچ می‌دانند.
۱۶. «هرگاه کسی به بیع فاسد، مالی را قبض کند، باید آن را به صاحبش رد کند و اگر تلف یا ناقص شود، ضامن عین و منافع آن خواهد بود».
۱۷. «علی الید ما اخذت حتی تؤدی».
۱۸. در این راستا می‌توان از جمله به مواد ۱۷۶ و ۱۷۷ ق.ک. استناد نمود.
۱۹. البته گفتنی است که منظور از شخصیت در اینجا را نباید صرف هویت مادی طرف در نظر گرفت چه مجموعه اوصاف و ویژگی‌هایی که باعث تمایز افراد از یکدیگر می‌شود ذیل عنوان شخصیت تعریف می‌شود.

کتابنامه

۱. آخوند خراسانی، محمدکاظم (۱۴۱۹ق). *محصل المطالب فی تعلیقات علی‌المکاسب*. بی‌جا: بی‌نا.
۲. اسلامی‌پناه، علی و کریمی، هادی (۱۳۸۵). «قرارداد اجاره بدون مدت». *مجله دانشکده*

- حقوق و علوم سیاسی، (۷۲). صص. ۳۹-۶۳.
۳. انصاری، مرتضی (۱۳۹۶). مکاسب. ترجمه محمد مسعود عباسی زنجانی. قم: دارالعلم.
۴. انصاری، مرتضی (۱۴۱۸ق). مکاسب. قم: مؤسسه نشر اسلامی.
۵. بادینی، حسن و شکوهی مشهدی، بهنام (۱۳۹۹). «تأملی پیرامون ثبوت و اثبات در قرارداد کار با مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه». مجله حقوقی دادگستری، ۸۴(۱۱۱)، صص. ۲۳-۴۵.
۶. بجنوردی، سید محمد حسن (۱۴۲۴ق). القواعد الفقهیه. قم: انتشارات دلیل ما.
۷. براتی‌نیا، محمود (۱۳۸۲). دیدگاه‌های نو در حقوق کار. تهران: فکر سازان.
۸. بزرگمهر، امیرعباس و مهرانی، غزال (۱۳۹۵). اصلاحات در قانون تعهدات فرانسه. تهران: انتشارات دانشگاه عدالت.
۹. جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۷۸). مبسوط در ترمینولوژی حقوق. تهران: کتابخانه گنج دانش.
۱۰. خمینی، مصطفی (۱۳۸۵). تحریرات فی الفقه: کتاب البیع. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (رحمت‌الله‌علیه).
۱۱. داراب‌پور، مهرب (۱۳۹۰). مسئولیت‌های خارج از قرارداد (ویرایش ۲). تهران: مجمع علمی و فرهنگی مجد.
۱۲. داراب‌پور، مهرب (۱۳۹۲). حقوق بیع داخلی. تهران: جنگل.
۱۳. شهیدی، مهدی (۱۳۸۴). تشکیل قراردادهای و تعهدات. تهران: مجد.
۱۴. شهیدی، مهدی (۱۳۹۶). اصول قراردادهای و تعهدات (ویرایش ۷). تهران: مجمع علمی و فرهنگی مجد.
۱۵. صفایی، سیدحسین (۱۳۹۳). قواعد عمومی قراردادهای (ویرایش ۱۹). تهران: بنیاد حقوقی میزان.
۱۶. طباطبایی یزدی، سیدمحمد کاظم (۱۴۱۰ق). حاشیه بر مکاسب. قم: مؤسسه اسماعیلیان.
۱۷. عراقی، سیدعزت‌الله (۱۳۹۳). حقوق کار (ویرایش ۱۴). تهران: سمت.
۱۸. عراقی، سیدعزت‌الله (۱۳۹۶). حقوق کار (ویرایش ۱۸). تهران: سمت.
۱۹. کاتوزیان، ناصر (۱۳۸۸). قواعد عمومی قراردادهای. تهران: شرکت سهامی انتشار.
۲۰. کاتوزیان، ناصر (۱۳۹۲). اعمال حقوقی: قرارداد - ایقاع (ویرایش ۱۰). تهران: شرکت انتشار.
۲۱. کاتوزیان، ناصر (۱۳۹۳). قانون مدنی در نظم حقوقی کنونی. تهران: بنیاد حقوقی میزان.
۲۲. کاتوزیان، ناصر (۱۳۹۵). عقود معین (ویرایش ۱۴). تهران: شرکت سهامی انتشار.
۲۳. مصطفوی، محمدکاظم (۱۴۲۱ق). القواعد (مائه قاعده فقهیه معنی و مدرک و مورد). قم:

مؤسسه نشر اسلامی.

۲۴. مکارم شیرازی، ناصر (۱۴۱۱ق). *القواعد الفقهیه*. قم: مدرسه امام امیرالمؤمنین (علیه السلام).
۲۵. موذن‌زادگان، حسنعلی و غلامعلی‌زاده، حسن (۱۳۸۸). «بررسی تحلیلی جایگاه تفسیر شک به نفع متهم در حقوق کیفری». *پژوهش‌نامه حقوق اسلامی*، ۱۰(۳۰). صص. ۱۵۹-۱۴۱.
۲۶. هاشمی، سیدمحمد (۱۳۹۶). *حقوق کار*. تهران: میزان.

27. Boldt, G.; Camerlynck, G.; Horion, P.; kayser, A.; Levenbach, M. G. and Mengoni, L. (1965). *Le contrat de travail dans le droit des pays membres de la C. E. C. A.* Paris: Dalloz.
28. Camerlynck, G. H. & Lyon-Cean, Gerard (1975). *Droit du Travail (ed 7e)*. Paris: Dalloz.
29. Camerlynck, G. H. (1968). *Contrat de travail, traite de droit du travail*. Paris: Dalloz.
30. Camerlynck, G. H. (1973). *Contrat de travail, traite de droit du travail*. Paris: Dalloz.
31. DHennin, Severine (2001). *La nullité du contrat de travail*. (Unpublished Doctoral Dissertation). Universite de lille 2-droit et santé.
32. GHestin, Jacques (1972). *Droit du Travail (ed c)*. Paris: Sirey.



پرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی