



# آسیب شناسی امنیت شغلی در حقوق کار ایران با نگاهی به رویه قضایی دیوان عدالت اداری

علی نادری \*

حسین جوان آراسته \*\*

حجت الله ابراهیمیان \*\*\*

## چکیده

امنیت شغلی یکی از مهم‌ترین موضوعات در حوزه روابط کاری میان کارگر و کارفرماست. بر این اساس، با توجه به نابرابری ذاتی میان طرفین رابطه کار یعنی کارگر و کارفرما، مقررات حقوق کار باید برای تضمین امنیت شغلی گام بردارد. امنیت شغلی در پرتو قانون کار ایران از دو جنبه قابل بررسی است: نخست، موضوع قراردادهای کار با عنوان موقت و دوم، موضوع اخراج کارگران که باید با رعایت تشریفات خاصی صورت گیرد. با توجه به ابهام‌های موجود در قانون کار و اختلاف در استنباط در مواد مورد نظر، دیوان عدالت اداری به عنوان مرجع نظارت قضایی گاه در مقام صدور آرای وحدت رویه توسط هیئت عمومی و گاه از طریق شعب خود، به رویه‌سازی در مورد موضوع امنیت شغلی دست زده است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد امنیت شغلی در حقوق ایران دچار خدشه جدی است. دیوان عدالت اداری در مقام صدور آرای وحدت رویه، گاهی از جنبه حمایتی حقوق کار مغفول مانده و اصل را بر موقتی بودن قرارداد کار نهاده که با امنیت شغلی به شدت ناسازگار است. البته در سال‌های اخیر، با درک صحیح از فلسفه حقوق کار از رویه سابق خود عدول ورزیده و به جنبه حمایتی حقوق کار و نیز اصل دایمی بودن قراردادهای اداری توجه کرده است. روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی و تحلیلی است و در گردآوری منابع از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است.

**کلیدواژه‌ها:** امنیت شغلی، حقوق کار، قرارداد کار موقت، رویه قضایی، اخراج.

alinaderi.kar53@gmail.com

\*. گروه حقوق، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

hoarasteh@gmail.com

\*\* . گروه حقوق پژوهشگاه حوزه و دانشگاه قم، قم، ایران. (نویسنده مسئول)

hojjat49@gmail.com

\*\*\*. گروه حقوق، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

## مقدمه

امنیت شغلی یکی از مهم‌ترین مصادیق حقوق بنیادین کار به شمار می‌رود. امنیت شغلی دلالت بر این امر دارد که شخص شاغل اعم از کارگر یا کارمند در زمان اشتغال نباید بیم و واهمه از دست دادن شغل خود را داشته باشد. در روابط کاری که یک طرف رابطه، کارگر است و طرف دیگر، کارفرمایی دارای قدرت اقتصادی، امنیت شغلی اهمیت بیش‌تری دارد و قانون‌گذار باید تضمینات کافی جهت امنیت شغلی کارگران را در نظر بگیرد.

دولت‌ها، قوانین مربوط به قراردادهای کار را به منظور حمایت از قشر کارگر وضع کردند تا روابط کارگر و کارفرما را تحت قانون منظم درآورند و از حقوق کارگر حمایت کنند. قراردادهای کار، شاخه‌ای جدا شده از قراردادهای حقوق مدنی هستند که پس از تصویب و تدوین قانون کار به منظور نظارت بیش‌تر دولت بر روابط کارگر و کارفرما و با هدف حمایت از حقوق در معرض تضییع کارگران، مستقل از قلمرو حکومت قانون مدنی مطرح و شناخته شدند.<sup>۱</sup>

با گذر زمان، دولت که کارکردش، تغییر اساسی یافته بود، با توجه به تغییر ماهیت روابط کار، در این روابط به اشکال مختلف دخالت کرد. به عبارت دیگر، دخالت دولت، بیش‌تر به منظور ایجاد تعادل میان طرفین کار، میزان اثرگذاری در انعقاد قرارداد و تعیین شرایط ضمن عقد بود تا قرارداد کار را از قالب الحاقی بودن خارج سازد.<sup>۲</sup>

با وجود همه تلاش‌ها، تدبیرها و اقداماتی که از یک سو، در راستای تضمین حقوق کارگران و از سوی دیگر، برای بهبود بهره‌وری و کارآیی اقتصادی انجام شده است، کمبودها و کاستی‌های مهمی در سنجش و ارزیابی پی‌آمدهای قواعد مرتبط با این حوزه به چشم می‌خورد. برخی از این کاستی‌ها را می‌توان چنین برشمرد: تأمین هم‌زمان امنیت اقتصادی و امنیت شغلی کارگران، وضعیت مطلوب رابطه کارگر و کارفرما، شیوه بهینه اداره کارگاه و معیارهای رجحان یکی بر دیگری. این نوع مسائل از دیرباز، چالش‌هایی جدی برای تصمیم‌سازان و سیاست‌گذاران این حوزه به شمار رفته‌اند. پیچیدگی زیاد و دخالت عوامل مختلف حقوقی و اقتصادی در این مسائل، اصلاح اسلوب مطالعه و تحلیل را در این حوزه، ضروری یا دست کم، بسیار بااهمیت جلوه می‌دهد.<sup>۳</sup>

۱. کانونیان، ناصر، دوره حقوق مدنی (عقود معین)، تهران: شرکت سهامی انتشار، چاپ یازدهم، ۱۳۹۱.

۲. رستمی، ولی و فائزه آخوندی، «تحلیل حقوقی طرق اجرایی دخالت دولت در روابط کار در حقوق کار ایران»، فصل‌نامه جستارهای حقوق عمومی، ۱۳۹۶، سال اول، شماره ۱.

۳. منصوریان، مصطفی و همکاران، «درآمدی بر تحلیل اقتصادی رویکرد شورای نگهبان در تصویب قانون کار (مطالعه موردی: آزادی قراردادی)»، فصل‌نامه دانش حقوق عمومی، ۱۳۹۸، سال هشتم، شماره

نابرابری قراردادی در رابطه کارگر و کارفرما به حدی مهم است که بسیاری از حقوق‌دانان بر اصل مداخله دولت در رابطه کار در راستای حمایت از کارگران به عنوان طرف ضعیف در قرارداد اشتراک نظر دارند.<sup>۱</sup> به سخن دیگر، تحولات متعدد از جمله پیچیدگی‌های روابط میان کارگر و کارفرمایان در دوران کنونی سبب شد این رابطه که پیش‌تر در قالب عقد اجاره در حقوق خصوصی مطرح بود، به یکی از شاخه‌های حقوق عمومی منتقل شود و آثاری خاص بر آن مترتب گردد. برخی بر این باورند که دخالت دولت‌ها در قرارداد کار موجب شده است رابطه کار افزون بر جنبه حقوق خصوصی، جنبه حقوق عمومی نیز داشته باشد، چنان‌که حتی می‌توان مدعی شد نقش حقوق عمومی به مرور زمان و تحول حقوق پیش از حقوق خصوصی قابل ارزیابی است. وضع قوانین و مقررات الزام‌آور در این ارتباط و انجام تمهیدات لازم برای نظارت بر اجرای آن‌ها با تکیه بر همین جنبه از رابطه کار، معتبر قلمداد شده است.<sup>۲</sup>

در حقوق کار ایران، امنیت شغلی از دو جنبه قابل بحث و بررسی است: نخست، بحث قراردادهای کار موقت که در تبصره ماده ۷ قانون کار پذیرفته شده است. دوم، بحث اخراج و تشریفات مربوط به آن‌که بر این اساس، در فرض غیر قانونی بودن اخراج و رعایت نشدن تشریفات قانونی اخراج توسط کارفرما و خدشه به امنیت شغلی کارگر، کارگر، حق بازگشت به کار را دارد. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اجازه مقرر در اصل ۱۳۸ قانون اساسی، مقررات اداری را در قالب دستورالعمل و آیین‌نامه تصویب می‌کند و مفاد این مصوبات در هیئت عمومی دیوان عدالت اداری قابل شکایت است. با توجه به وجود تفسیرهای مختلف از مواد ۷ و ۲۷ قانون کار، شعب دیوان نیز گاهی آرای متعارض در زمینه قراردادهای کار موقت و اخراج صادر کرده‌اند که به صدور آرای وحدت رویه در مقام اعلام تعارض منجر شده است. چون رویه قضایی در نظام حقوقی ایران به معنای اخص (آرای وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری و دیوان عالی کشور) از منابع حقوق به شمار می‌رود، مطالعه رویه قضایی دیوان عدالت اداری سبب روشن شدن ابهام‌های موجود خواهد شد.

از جمله تغییرات مهم در خصوص امنیت شغلی کارگران، تصویب قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی در ۱۳۸۷/۸/۲۵ در مجمع تشخیص مصلحت نظام (انتشار در شماره ۱۸۵۹۰ روزنامه رسمی ۱۳۸۷/۱۰/۳) است. از نام این قانون مشخص است که هدف اصلی از تدوین آن، حمایت از صنعت و تولید و اقتصاد، کمک به تولید و رشد اقتصادی،

۱. استوارسنگری، کورش، **مقدمه حقوق کار**، تهران: میزان، چاپ اول، ۱۳۹۵.

۲. موسوی، سید فضل‌الله، «نگاهی به جنبه‌های عمومی حقوق کار با تکیه بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران»، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۱۳۷۹، دوره پنجاهم، شماره پیاپی ۸۴۰.

تسهیل نوسازی صنایع و افزایش بهره‌وری و تشویق سرمایه‌داران برای پیشبرد کارهای صنعتی است. مهم‌ترین اتفاقی که در این میان افتاد، وارد کردن اصلاحاتی در قانون کار بود که مهم‌ترین بخش‌های قانون یادشده را نیز در بر می‌گرفت. بر اساس ماده ۸ این قانون، پنج مورد اصلاحیه در قانون کار تصویب شده که در مغایرت کامل با امنیت شغلی کارگران است؛ یعنی به حقوق شغلی کارگران توجهی نکرده است.

هم‌چنین بر اساس ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل صنایع کشور و اصلاح ماده ۱۱۳ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، «به منظور ارتقای سطح کیفی و بهره‌وری، نیروی انسانی شرکت‌های صنعتی با مشارکت تشکل کارگری و مدیریت هر شرکت مشخص می‌گردد. در صورت توافق طرفین در زمینه نیروی انسانی مورد نیاز و مازاد، با دریافت حداقل دو ماه آخرین مزد و مزایا بابت هر سال سابقه کار در واحد یا به وجه دیگری توافق شود، مطابق ضوابط بند الف ماده ۷ قانون بیمه بی‌کاری تحت پوشش بیمه بی‌کاری قرار می‌گیرند.» در این قانون نیز امنیت شغلی خدشه‌دار شده است. از این رو، پرسش اصلی در این پژوهش، بررسی وضعیت امنیت شغلی کارگران در پرتو آرای صادرشده از هیئت عمومی دیوان عدالت اداری است.

## گفتار اول. مبانی نظری پژوهش

### بند اول. مفهوم‌شناسی امنیت شغلی

حقوق ایران، متأثر از حقوق فرانسه، حقوق استخدامی را در دو موضوع بخش عمومی و بخش خصوصی به صورت متفاوت طراحی کرده است. از یک سو، حقوق استخدامی در دستگاه‌های اداری را مشمول حقوق اداری قرار داده و از سوی دیگر در بخش خصوصی، نظام حقوق کار را پی‌ریزی کرده است. البته این تفکیک و موقعیت دوگانه در حال کمرنگ شدن و حرکت به سمت نظام یگانگی حقوقی است؛ چون قانون‌گذار در راستای سیاست‌های کنار گذاشتن نظام دوگانه و حرکت به سمت نظام یگانه استخدامی، به دستگاه‌های اجرایی اجازه داده است که قرارداد کار را منعقد کنند.<sup>۱</sup> بیش‌تر مسئولان سازمان‌های کشوری و حقوق‌دانان بر این باورند که مسائل مربوط به خدمت در سازمان‌های عمومی همانند خدمت در مؤسسات خصوصی نیست. از این رو، مستخدمان دولت، مشمول قوانین استخدامی و رژیم حقوقی جداگانه‌ای گردیده‌اند که متمایز از مقررات حقوق کار حاکم بر بخش خصوصی است.<sup>۲</sup>

۱. نجارزاده هنجنی، مجید، «ملاک تمییز کارگر از کارمند در نظام حقوقی ایران»، فصل‌نامه پژوهش حقوق عمومی، ۱۳۹۸، سال بیست و یکم، شماره ۶۴.

۲. رنجبری، ابوالفضل، «بررسی وضعیت استخدامی کارگران شاغل در بخش عمومی»، نشریه فقه و حقوق اسلامی، ۱۳۹۱، سال سوم، شماره ۵.

وقتی از امنیت شغلی در سطح بنگاه‌ها حرف می‌زنیم، در واقع، پیش از همه به تعریف سنتی امنیت شغلی به عنوان حمایت از کارگران و کارمندان در مقابل اخراج خودسرانه نزدیک شده‌ایم. از این نظر، امنیت شغلی در سطح میانی یا بنگاهی، بیش از هر چیز با شاغلان موجب‌بگیر ارتباط دارد. به عبارت دیگر، همان افرادی که مدیران شرکت‌ها یا مسئولان بخش‌گزینش، استخدام یا اخراج می‌کنند. کارآیی و سوددهی بنگاه‌های اقتصادی بر امنیت شغلی در سطح بنگاهی تأثیری بسزا دارد؛ زیرا اگر بنگاه یا مؤسسه‌ای اقتصادی به علت زیان‌دهی یا افت کارآیی مجبور به ادغام در بنگاه دیگری شود یا به کلی، ورشکسته یا تعطیل گردد، شمار زیادی از کارگران آن یا حتی همه آن‌ها کار خود را از دست خواهند داد. فلسفه کاری بنگاه‌ها، یکی دیگر از عوامل تعیین‌کننده امنیت شغلی کارگران آن‌هاست.<sup>۱</sup> خاستگاه امنیت شغلی در وهله اول، قوانین برخاسته از اراده قانون‌گذار است. اگر قوانین حقوقی به صورتی وضع شود که مبتنی بر رعایت سطحی از امنیت شغلی در قراردادهای کار باشد، دیگر کارفرما نمی‌تواند ساخته‌های ذهنی خود را به عنوان شروط ضمن عقد در قرارداد بگنجاند و خواهان تحمیل شرایط یک‌جانبه بر کارگر شود و به دنبال آن، امنیت شغلی کارگر را متزلزل کند. عمده‌ترین معیار امنیت شغلی، استمرار شغل و تمدید خودکار قرارداد کار است. این مهم به طور معمول در قراردادهای کار معین، کم‌تر به چشم می‌خورد. از سوی دیگر، تمدید قرارداد با کارگر به پایان نیافتن کار و پروژه مورد نظر بستگی دارد. اگر کار به پایان برسد و مورد اصلی قرارداد که انجام خدمات است، به نتیجه مورد نظر بیانجامد، موضوع قرارداد انجام شده است و استمرار و تمدید قراردادی در کار نخواهد بود. از این رو، استمراری بودن فعل مورد نظر، اصلی‌ترین شرط تمدید قرارداد کار است.<sup>۲</sup>

در زندگی سازمانی، امنیت شغلی از جمله مسائلی است که فکر کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌شود. اگر کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، با فراغ بال، توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کم‌تر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد.<sup>۳</sup>

امنیت شغلی را می‌توان وضعیتی دانست که فرد در معرض از دست دادن شغل و تغییرات شغلی نباشد و به آینده شغلی مطلوب هم‌چون فرصت‌های ارتقا در کار در درازمدت اشاره

۱. زارع، سمیه و پروانه دودمان، بررسی عوامل آموزشی بر امنیت شغلی، تهران: راز نهان، ۱۳۹۵.

۲. طباطبایی مؤتمنی، منوچهر، حقوق اداری، تهران: سمت، ۱۳۸۴.

۳. بهرامی، حمیدرضا و همکاران، «رابطه امنیت شغلی با رفتار سیاسی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)»، فصل‌نامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، ۱۳۹۵، سال هفتم، شماره ۲۳.

دارد. شاخص‌های امنیت شغلی عبارتند از: ثبات شغلی، رضایت اقتصادی یا درآمد مناسب و کافی، نظام بیمه و بازنشستگی، احساس آرامش و جو عاطفی حاکم بر کار، شایستگی و توجه به قوانین و مقررات در ارتقای شغلی.<sup>۱</sup>

## بند دوم. امنیت شغلی در اسناد بین‌المللی و حقوق داخلی

اقدامات سازمان بین‌المللی کار برای ترویج و حفاظت از حقوق کار در سه شکل اصلی طراحی شده است:

۱. توسعه حقوق کار از طریق تصویب کنوانسیون‌ها و توصیه‌نامه‌ها؛
۲. اقدامات نظارتی بین‌المللی برای تضمین تحقق حقوق کار؛
۳. همکاری‌های فنی و مشاوره خدماتی برای ترویج عدالت اجتماعی و اجرای حقوق بشر در زمینه کار.

این سازمان در نخستین شکل از اقدام خود، ملاک‌های جهانی کار را در چارچوب مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌هایی اعلام می‌کند که تعیین‌کننده حداقل استانداردهاست. استانداردهای بنیادین کار در طول زمان تکامل می‌یابند و از نظر حقوق بین‌الملل دارای قدرت اجرایی می‌شوند. تفاوت مقاله‌نامه‌های متضمن استانداردهای بنیادین کار و دیگر مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در این است که کشورهای عضو سازمان خواه مقاله‌نامه‌های مربوط به استانداردهای بنیادین کار را تصویب کرده یا نکرده باشند، ملزم به رعایت آن‌ها هستند.<sup>۲</sup> سازمان بین‌المللی کار همیشه به دنبال تصویب استانداردهای کار برای همه کشورهاست تا از این طریق، کشورهای در حال توسعه و توسعه‌نیافته، قواعد کار خود را به تدریج، به سطح معیارهای جهانی برسانند.<sup>۳</sup>

قوانین بین‌المللی حقوق بشر، به طور گسترده، حق حمایت از کارگران را در برابر از دست دادن شغلشان به رسمیت شناخته است. بنا بر بند ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر، حق همه انسان‌هاست که کار کنند، به طور آزادانه، کار خود را انتخاب کنند، از شرایط برابر و مطلوب کاری برخوردار باشند و از ایشان در برابر بی‌کاری حمایت شود. مقاله‌نامه شماره ۱۲۲ سازمان بین‌المللی کار نیز دولت‌های عضو را موظف به پی‌گیری سیاست‌های اشتغال کرده و نقطه مرکزی وظیفه دولت‌ها، تدوین و طراحی سیاست جامع اشتغال و اعلان آن

۱. سلطانی، ایرج، «نقش توسعه منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان»، ماهنامه تدبیر، ۱۳۹۱، شماره ۱۰۵.

۲. ابدی، سعیدرضا، «مسئولیت دولت نسبت به تحقق حقوق بنیادین کار در ایران»، مجله تحقیقات حقوقی، ۱۳۸۹، ویژه‌نامه شماره ۳.

۳. عراقی، سید عزت‌الله و امیرحسین رنجبریان، تحول حقوق بین‌الملل کار، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۵.

برای همگان و پی‌گیری آن است.<sup>۱</sup>

مفهوم امنیت شغلی و منع اخراج ناموجه و ضرورت پرداخت خسارت، برای نخستین بار در توصیه‌نامه شماره ۱۹ مصوب ۱۹۶۳ مطرح شد. ماده ۲ توصیه‌نامه اعلام می‌دارد: «بدون دلیل معتبر و موجه، هیچ‌گونه اخراجی نباید صورت گیرد.» دلایل موجه اخراج را قانون یا همان پیمان دسته‌جمعی کار تعیین می‌کند. دلایلی را نیز برمی‌شمرد که بر اساس آن نمی‌توان کارگر را اخراج کرد. با تصویب مقاله‌نامه شماره ۱۵۸ و توصیه‌نامه مکمل آن، این دو سند، جانشین توصیه‌نامه شماره ۱۱۹ شده‌اند.<sup>۲</sup>

مقاله‌نامه شماره ۱۵۸ شامل همه رشته‌های فعالیت‌های اقتصادی می‌شود و مقرر می‌دارد که مندرجات آن از طریق قانون وارد حقوق کشورهای عضو می‌گردد. مقاله‌نامه شماره ۱۶۶ نیز که مکمل مقاله‌نامه یادشده به شمار می‌رود، مراتبی را بر آن افزوده است، از جمله این‌که سن بازنشستگی و غیبت کارگر به سبب خدمت سربازی را نباید از دلایل موجه اخراج دانست و رهنمودها و توصیه‌های تکمیلی برای اجرای بهتر مقاله‌نامه ارائه می‌دهد.<sup>۳</sup>

در قوانین و مقررات مختلف، موادی آمده است که از آن می‌توان برای حفظ و گسترش امنیت شغلی کارگران استفاده کرد. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در اصول مختلف خود به مواردی اشاره کرده که نشانه ایجاد، حفظ و تداوم امنیت شغلی است. در مقدمه این قانون، به «تأمین امکانات مساوی و متناسب و ایجاد کار برای همه افراد» تصریح شده است. همچنین در اصل سوم، وظایف دولت را بیان داشته است. از جمله بند نهم اصل سوم، «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه بر طبق ضوابط اسلامی در جهت ایجاد رفاه و رفع فقر و برطرف ساختن هر نوع محرومیت در زمینه‌های تغذیه و مسکن و کار و بهداشت و تعمیر بیمه» در جهت اشتغال و رفع تبعیض و محرومیت از کار را از وظایف دولت دانسته است.<sup>۴</sup> اصل ۲۸ قانون اساسی نیز به این موارد پرداخته است:

یک - آزادی کار: «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند».

دو - حق کار: «دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد، امکان اشتغال به کار ایجاد کند».

۱. طاهری، آزاده‌السادات، «حق اشتغال با تأکید بر اشتغال مولد در نظام حقوق داخلی و بین‌المللی»،

رساله دوره دکتری حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۹۱.

۲. عراقی، سید عزت‌الله، **حقوق کار (۱)**، تهران: سمت، چاپ سیزدهم، ۱۳۹۱.

۳. عراقی، سید عزت‌الله، **تحول حقوق بین‌المللی کار**، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۴.

۴. شکراللهی، سمانه و رضا پرستش، «امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران»، نشریه

پژوهش‌های حقوق کیفری، ۱۳۹۰، شماره ۸۵.

در اصول قانون اساسی ایران از جمله اصول ۲۲ و ۴۳ و در مواد ۷ تا ۳۲ از فصل دوم قانون کار (۱۳۶۹) به مسئله امنیت شغلی افراد از جمله کارگران اشاره شده است.

## گفتار دوم. مورد پژوهی امنیت شغلی در قانون کار

امنیت شغلی در قانون کار ایران از دو جنبه قابل بررسی است: نخست، پیش‌بینی قراردادهای کار موقت که ممکن است زمینه سوء استفاده کارفرمایان را ایجاد کند و دوم، اخراج غیر قانونی کارگران.

### بند اول. تعارض قراردادهای کار موقت با امنیت شغلی

از جمله مواردی که در قانون کار مجمع تشخیص مصلحت نظام در کاهش حوزه امنیت شغلی و رواج قراردادهای موقت نقش داشته، ماده ۷ قانون کار است که در مقایسه با قوانین کار دیگر کشورها نیز این نارسایی کاملاً مشخص است و تدوین و تصویب ابهام‌انگیز این ماده از قانون، زمینه سوء استفاده کارفرمایان را فراهم کرده است. در این ماده، منظور از قرارداد کار، قرارداد کتبی یا شفاهی است که میان کارگر و کارفرما منعقد می‌شود. در تبصره ۱ این ماده، قرارداد موقت را برای فعالیت‌های غیر مستمر تعیین کرده است. تبصره ۲ این ماده، زمینه‌هایی را فراهم کرده است تا برای فعالیت‌های مستمر نیز از قرارداد موقت استفاده شود. مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده یادشده که می‌گوید: «در کارهای مستمر چنانچه مدت ذکر نشود، قرارداد دائمی است»، این است اگر در فعالیت‌های مستمر، مدت ذکر شود، قرارداد یادشده، موقت خواهد بود. چنین برداشتی از ماده و گرفتن مفهوم مخالف از آن که به علت نارسا بودنش هست، می‌تواند باعث رواج قراردادهای موقت گردد و به ضرر کارگر است.<sup>۱</sup>

برای تضمین امنیت شغلی کارگر، قانون کار در تبصره ۲ ماده ۷ آن قانون، به اصل مهمی به نام اصل دایمی بودن قراردادهای کار در کارهایی اشاره کرده است که ماهیت جنبه مستمر دارند. به عبارت دیگر، قانون‌گذار چنین فرض کرده است که در این گونه کارها، اگر مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد، دایمی تلقی می‌شود. تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار دارای مفهوم مخالف است، به این معنا که اگر در کارهای دارای ماهیت مستمر، مدتی در قرارداد ذکر شود، قرارداد دایمی تلقی نمی‌شود و موقت خواهد بود. این تفسیر را هیئت عمومی دیوان در رأی شماره ۱۷۹ مورخ ۱۳۷۵/۸/۱۲ از تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار به عمل آورده است.<sup>۲</sup>

۱. محبوب، علی‌رضا، قراردادهای موقت در حقوق ایران، تهران: واژه، ۱۳۸۱.

۲. عراقی، حقوق کار (۱).



از طرف دیگر، قانون‌گذار، دانسته یا نادانسته، محدودیتی برای انعقاد قراردادهای کار مدت موقت در نظر نگرفته است. بنابراین، امکان انعقاد قراردادهای موقت برای دوره‌های بی‌شماری وجود دارد و کارفرمایان نیز در پایان مدت هر قرارداد می‌توانند از تجدید مدت قرارداد خودداری کنند. در نتیجه، با این‌که اصل بر دایمی بودن قراردادهای کار در حقوق کار ایران است، اما انعقاد قرارداد کار موقت، به موجب ماده ۷ قانون کار و به استناد همان مقررهای که اصل دایمی بودن را بیان می‌کند، اجازه داده شده و نکته مهم‌تر این‌که برای انعقاد قرارداد موقت، محدودیتی در نظر گرفته نشده است. این در حالی است که در مقررات قانون کار در انگلستان، با استفاده از اصل لزوم توجیه اخراج، امکان سوء استفاده از قراردادهای کار موقت وجود ندارد؛ زیرا در این کشور، پایان مدت موقت و تجدید نشدن قرارداد از طرف کارفرما در کارهای دارای ماهیت مستمر بدون دلیل موجه، اخراج ناموجه تلقی می‌شود.<sup>۱</sup>

حقوق کار بر دو پایه حمایتی و امری استوار است؛ یعنی از حقوق کارگر حمایت می‌کند و برای این حمایت، تضمین‌های لازم را پیش‌بینی کرده است که هنگام انعقاد قرارداد نمی‌توان بر خلاف آن‌ها تراضی کرد. با این حال، در بخش‌هایی که مربوط به نظم عمومی اجتماعی است، می‌توان به سود کارگر توافق کرد. در شرایط کنونی، اصل بر استخدام دایمی کارگر است، نه استخدام موقت. در شرایط کنونی، مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار اجازه می‌دهد که حتی برای کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه مستمر دارد، قرارداد کار موقت بست. بهتر آن بود که استخدام موقت برای کارهای دایمی به طور کلی ممنوع اعلام می‌شد؛ چون استخدام موقت و اخراج کارگر پس از انقضای مدت و تمدید نشدن قرارداد موقت بر خلاف اصول اولیه حقوق کار است.<sup>۲</sup>

## بند دوم. اخراج و امنیت شغلی

قانون کار ایران در خصوص حمایت از امنیت شغلی، نقص و خطاهایی چشم‌گیر دارد و از این نظر در بسیاری از موارد، از موازین بین‌المللی فاصله گرفته است. در قانون اساسی ایران نیز برای جلوگیری از اخراج کارگر و تأمین امنیت شغلی کارگران کوشش شده است. قانون کار فعلی با قانون کار قبلی فرق اساسی دارد، ولی در بسیاری از موارد، امکان تفکیک برای اخراج‌های غیر قانونی و فسخ‌های ناموجه به دلیل احکام کلی آن وجود ندارد. افزون بر آن، بسط و ترویج قانونی برای انعقاد قراردادهای موقت نیز زمینه سوء استفاده کارفرمایان را

۱. مجتهدی، محمدرضا، «راهکارهای قانونی برای مقابله با اخراج کارگر در انگلستان و مقایسه آن در

ایران»، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۸۵، شماره ۷۴.

۲. رنجبری، ابوالفضل و مهدی میرزایی، «بررسی وضعیت حقوقی کارگران دارای وضعیت خاص»، مجله

تحقیقات حقوق خصوصی و کیفری، ۱۳۹۲، شماره ۱۹.

افزایش داده و از این رهگذر بر تعداد اخراج‌ها افزوده شده است. مقررات حمایتی به منظور جلوگیری از اخراج‌های غیر قانونی و ناموجه نیز نارسا و ناشفاف هستند. از این رو، اصلاح و سازگار ساختن آن با مقتضیات موجود و هماهنگی و هم‌سویی با موازین بین‌المللی از نظر برقراری امنیت شغلی بیش‌تر بدون این‌که انحرافی از هدف اصلی قانون ایجاد گردد یا کل قانون کنار گذاشته شود، بیش از هر زمان دیگر، ضرورت خود را نشان می‌دهد.<sup>۱</sup>

منظور از اخراجی که عامل نقض امنیت شغلی است، اخراج ناموجه است. اخراج، ناقض حق امنیت شغلی کارگران است، اما در مواردی، اخراج، موجه شمرده می‌شود و کارفرما از طریق قانونی، حق اخراج کارگر را دارد، مانند اخراج به دلیل ناتوانی کارگر در انجام وظایف، اخراج به دلیل ضرورت‌های کارگاه و اخراج به دلیل تقصیر کارگر.

اخراج ناموجه که با حق امنیت شغلی کارگران در تضاد قرار دارد، مشتمل بر دو نوع است:

نخست - اخراج به دلایل غیر قانونی: این‌گونه اخراج می‌تواند بر اساس جنسیت، نژاد، مذهب و مواردی از این قبیل باشد که در قوانین بیش‌تر کشورهای از جمله انگلستان به آن توجه صورت گرفته است. در قانون کار ۱۳۶۹ ایران، به همه موارد اخراج موجه و به هیچ یک از موارد اخراج به دلایل غیر قانونی اشاره‌ای نشده است و به طور کلی، تشخیص غیر قانونی بودن دلیل اخراج به استناد ماده ۱۶۵ قانون کار، برعهده مراجع حل اختلاف کار است. این کلی‌گویی و اطلاق با توجه به تفسیرهای سلیقه‌ای دادرسان مراجع حل اختلاف کار می‌تواند رضایت‌مندی کارفرمایان و کارگران را مخدوش و بر ضد کارآیی و عدالت توزیعی عمل کند، چنان‌که گاهی مراجع دادرسی کار با استناد به دلایلی پیش پا افتاده، اخراج کارگران را تأیید می‌کنند.

دوم - اخراج بدون دلیل: در حقوق کار ایران، اخراج بدون دلیل، بر خلاف قانون کار سال ۱۳۳۷، در قانون کار سال ۱۳۶۹ پذیرفته نشده است. نپذیرفتن اخراج بدون دلیل در نظام حقوق کار ایران موجب می‌شود کارفرمایان از استخدام کارگران هراس داشته باشند و همین امر، رضایت‌مندی کارفرمایان را در تولید خدشه‌دار می‌کند و به کارآیی ضربه می‌زند. در این جا نیز انعقاد قرارداد کار موقت به داد آنان می‌رسد، تا هر زمانی بخواهند حتی بدون دلیل، از تجدید قرارداد کار کارگر خودداری کنند، بدون آن‌که ملزم باشند خسارتی به کارگر اخراجی بپردازند.<sup>۲</sup>

۱. مجتهدی، پیشین.

۲. رستمی، ولی و حسین قبادی، «عدالت توزیعی، کارآیی و پایان قرارداد کار»، فصل‌نامه مطالعات حقوق عمومی، ۱۳۹۷، دوره چهل و هشتم، شماره ۱.

## بند سوم. تحلیل آرای صادرشده از هیئت عمومی دیوان عدالت اداری

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در بحث امنیت شغلی، آرای صادر کرده است که در این قسمت، آرای دیوان را در زمینه قراردادهای کار موقت و اخراج کارگران بررسی می‌کنیم.

### الف) آرای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در خصوص قرارداد کار موقت

۱. آرای مغایر با تفسیر صحیح از ماده ۷ قانون کار

رأی وحدت رویه شماره ۹۲۱۰۰۹۰۹۰۵۸۰۰۳۷۱ مورخ ۱۳۹۲/۵/۲۸ صادره از هیئت عمومی دیوان عدالت که در مقام اعلام تعارض آرای صادرشده میان شعب دیوان صادر گردیده، به این شرح است: «از تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، مبنی بر این که در کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دایمی تلقی می‌شود، مستفاد می‌شود که در صورت ذکر مدت در قرارداد کار ولو که طبیعت آن‌ها جنبه مستمر داشته باشد، قرارداد کار، موقت تلقی می‌شود. بنابراین، چون در پرونده‌های موضوع تعارض، شکات به موجب قرارداد با مدت معین به کار اشتغال داشته‌اند و پس از انقضای مدت قرارداد با اشتغال در کارگاه، به نحو ضمنی، قرارداد کار با مدت موقت آنان تجدید شده است، مفید این معنی است که همان قرارداد کار با مدت موقت برای مدت دیگری تجدید شده است و دلالتی بر تغییر ماهیت قرارداد کار از مدت موقت به قرارداد دایم ندارد».

تحلیل هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در تعارض آشکار با اصل حمایتی بودن حقوق کار است. بر مبنای فرضی که هیئت عمومی دیوان پذیرفته، حتی در کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه مستمر دارد، اصل دایمی بودن قرارداد کار قابل خدشه است. چنین نتیجه‌ای منطقی نیست و با منطق حقوقی سازگاری ندارد.

بر اساس رأی وحدت رویه شماره ۹۶۱۰۰۹۰۹۰۵۸۰۰۳۴۶ مورخ ۱۳۹۶/۴/۲۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری که در مقام ابطال نامه صادرشده از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی صادر گردیده، شاکی، قرارداد خود را دایمی تلقی کرده، اما طرف شکایت با توجه به سالانه بودن قرارداد وی با وجود ماهیت و طبیعت مستمر شغل شاکی، قرارداد وی را موقت دانسته است. در نهایت، هیئت عمومی، بخش نامه مورد اعتراض را منطبق با تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار دانست و نامه مورد نظر را قابل ابطال تشخیص نداد.

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در دادنامه شماره ۹۶۱۰۰۹۰۹۰۵۸۰۰۴۸۲ مورخ ۱۳۹۳/۳/۱۹ که در مقام رسیدگی به ابطال دستورالعمل شماره ۴۹۵۱۷ مورخ ۱۳۹۳/۳/۱۹ صادر گردیده، بار دیگر از توجه به رویکرد حمایتی حقوق کار عدول کرده است. دستورالعمل معترض عنه، مقررات مناسبی را در خصوص حمایت از اشتغال زنان شیرده پیش‌بینی کرده

بود که متأسفانه از آن شکایت صورت گرفت. هیئت عمومی دیوان عدالت اداری نیز با بی‌توجهی به مفاد حمایتی دستورالعمل مورد نظر به ابطال آن حکم داد.

در متن رأی هیئت عمومی آمده است: «نظر به این‌که در دستورالعمل مورد اعتراض، ماده ۲۷ و بند «د» ماده ۲۱ و ماده ۱۶۵ قانون کار و تبصره ۲ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوره شیردهی، مصوب ۱۳۷۴ تفسیر شده و برای مراجع حل اختلاف کار، ضابطه و قاعده ایجاد شده و تفسیر قانون از وظایف مقنن می‌باشد و ایجاد ضابطه و قاعده آمره در اجرای اصل ۱۳۸ قانون اساسی از وظایف وزرا پیش‌بینی شده است و در شرح وظایف ارائه‌شده از ناحیه معاونت روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون چنین وظیفه‌ای پیش‌بینی نشده است و در نتیجه، صدور دستورالعمل مورد اعتراض توسط مرجع مصوب، خارج از حدود اختیارات است و با توجه به این‌که در تبصره ۲ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر مقرر شده است امنیت شغلی مادران پس از پایان شیردهی باید تأمین شود و این امر، اختصاص به کارگران با قرارداد دائم دارد و توسعه حکم قانون‌گذار و تمدید مدت اعتبار قراردادهای با مدت موقت تا پایان شیردهی بر خلاف بند «د» ماده ۲۱ قانون کار است، بنابراین، دستورالعمل مورد اشاره به دلیل مغایرت با قانون ابطال می‌شود».

هیئت عمومی در فراز اول رأی وحدت رویه، به ایراد شکلی استناد کرده، اما در فراز دوم رأی، هیئت عمومی در مقام مفسر قضایی به تفسیر تبصره ۲ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر دست زده و با وجود اطلاق این مقرر، آن را مقید به قراردادهای دائم کرده که بر خلاف روح حمایتی حقوق کار است.

در رأی وحدت رویه شماره ۹۶۱۰۰۹۰۵۸۰۰۵۰۶ هیئت عمومی دیوان مورخ ۱۳۹۶/۵/۳۱ که در مقام ابطال دستورالعمل شماره ۴۹۲۰۷ مورخ ۱۳۹۴/۳/۱۹ صادر گردیده، دستورالعمل مورد اشاره بر اصل دائمی بودن قراردادهای کار در کارهای با ماهیت مستمر دلالت دارد و انعقاد قرارداد کار موقت در این‌گونه مشاغل زیر یک سال ممنوع است. به نظر می‌رسد مفاد مورد نظر، منطقی و صحیح است. در نهایت، هیئت عمومی دیوان چنین رأی داده است: «از تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار، مصوب ۱۳۶۹ مبنی بر این‌که در کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود، مستفاد می‌شود که در صورت ذکر مدت در قرارداد کار، ولو آن‌که طبیعت آن جنبه مستمر داشته باشد، قرارداد کار موقت تلقی می‌شود. بنابراین، احکام مقرر در دستورالعمل معترض‌ عنه که انعقاد قرارداد کار موقت زیر یک سال در کارهای با طبیعت مستمر را ممنوع اعلام کرده و کارفرمایان را به انعقاد قرارداد حداقل یک ساله تکلیف کرده است، مغایر حکم تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار است و ابطال می‌شود» این رأی، اصل امنیت شغلی را به طور

جدّی زیر سؤال برده، به گونه‌ای که قراردادهای کاری زیر یک سال را تجویز کرده است. استنباط هیئت عمومی دیوان از این موارد آن است که در قرارداد کار موقت، تعیین مدت قرارداد طبق بند «و» ماده ۱۰ قانون کار، به عنوان یکی از شرایط قرارداد مبتنی بر توافق و تراضی طرفین صورت گرفته و در این حالت، خود کارگر رضایت داده است که قرارداد وی در زمان مشخصی منقضی شود، بدون این که امکان بقا و استمرار آن از ناحیه وی وجود داشته باشد. به عبارتی دیگر، کارگر «در زمان تنظیم قرارداد کار، میل و اراده خود را به پایان یافتن قرارداد کار و رابطه کاری بین کارگر و کارفرما بعد از انقضای مدت... اعلام داشته و لذا بی‌کاری وی ناشی از میل و اراده شخصی او می‌باشد»<sup>۱</sup>.

کارگر می‌دانسته که با توجه به دادنامه شماره ۱۷۹ مورخ ۱۳۷۵/۸/۱۲<sup>۲</sup> و دادنامه شماره ۲۳۸ مورخ ۷۸/۵/۱۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، قرارداد کار در صورت ذکر مدت، موقت خواهد بود و بر خلاف رویه‌ای که وجود داشته، با تمدید یا تجدید قرارداد، به قرارداد کار غیر موقت تبدیل نمی‌شود. البته هیئت عمومی، این امر را نادیده گرفته است که: یک - با توجه به حمایتی بودن مقررات حقوق کار، باید این نکته را در نظر می‌گرفت که شرایط قرارداد کار اصولاً توسط کارفرما تحمیل می‌شود تا آن جا که به گفته یکی از حقوق‌دانان، «با عنایت به شرایط اجتماعی کنونی، در انعقاد بیش‌تر قراردادهای، نه تنها «طیب خاطر» وجود ندارد، بلکه وجود «رضای معاملی» هم به شدت مورد تردید است». پس به ناگزیر «برای حفظ ثبات معاملات»، برای پذیرش صحت قرارداد باید به قاعده «اضطرار» متوسل شد.<sup>۳</sup>

دو - طبق تبصره یک ماده ۷ قانون کار، در کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه مستمر ندارد، اراده کارگر در بقا و استمرار قرارداد مدخلیتی ندارد و کارگر به ناگزیر، انقضای قرارداد را در زمان پایان یافتن کاری که طبیعت آن جنبه استمرار ندارد، می‌پذیرد. از این رو، نمی‌توان به قاعده اقدام متوسل شد و بیان داشت که کارگر به اختیار خود، اقدامی را انجام داده است که متضمن آثاری سوء برای وی بوده است.

سه - در صورتی که کار هم‌چنان استمرار داشته باشد، تمدید یا تجدید قرارداد، امری است که کارگر نیز می‌تواند خواست و اراده خود را در این باره ابراز دارد و به ادامه کار نزد کارفرما رضایت دهد یا از ادامه دادن آن خودداری کند، اما باید توجه داشت که نقش اصلی را در این رابطه، شخص کارفرما ایفا می‌کند. این کارفرماست که می‌تواند از ایجاب در رابطه

۱. مولایگی، غلام‌رضا، بیمه بی‌کاری، تهران: جنگل، چاپ اول، ۱۳۸۸.

۲. «مستفاد از مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ این است که در صورت ذکر مدت در قرارداد کار، قرارداد تنظیمی، موقت و غیر دائمی خواهد بود».

۳. عراقی، پیشین.

با تمدید یا تجدید قرارداد کار خودداری ورزد. در نتیجه، اراده و رضایت کارگر اثر چندانی نخواهد داشت.<sup>۱</sup>

اطلاق در نظر دیوان عدالت اداری برای موقت تلقی شدن هر قراردادی که مدت‌دار وضع می‌شود، موجب تضييع حقوق کارگران می‌شود، به نحوی که کارفرما صرفاً با ذکر مدت زمان در قرارداد، آن را از جنبه دایمی بودن خارج می‌کند و هیچ نوع امنیت شغلی برای کارگر متصور نمی‌شود. این در حالی است که مبتنی بر ماده ۲۲۰ قانون مدنی، «عقود نه فقط متعاملین را به اجرای چیزی که در آن تصریح شده است، ملزم می‌نمایند، بلکه متعاملین به کلیه نتایجی هم که به موجب عرف و عادت یا به موجب قانون از عقد حاصل می‌شود، ملزم می‌باشند».

پس اگر منطوق ماده ۲۲۰ قانون مدنی را مستحیل در روابط و قراردادهای کاری در نظر بگیریم، درمی‌یابیم که تمدید عرفی قراردادهای کار موقت پس از اتمام مدت زمان به قرارداد، خصلت دایمی می‌بخشد. رویه فعلی دیوان عدالت اداری، مغایر اصل ۴۳ قانون اساسی به نظر می‌رسد؛ چون با عبارت «جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری» در تعارض است. مبتنی بر رأی یادشده، کارفرمایان به راحتی از کارگران بهره‌کشی می‌کنند و کسب سود و منفعت حداکثری خود را بر منافع حاصل از حداقل امنیت شغلی افراد جامعه ترجیح می‌دهند. توجه به شرایط اجتماعی فعلی و نگاه مبسوط به واقعیت روابط قراردادی و کاری بین کارگر و کارفرما اقتضا می‌کند در مواردی که روابط قراردادی نابرابر است، تمهیداتی اندیشیده شود که هم در راستای رعایت مواد قانون کار باشد و هم امنیت شغلی حداقلی را برای کارگران تضمین کند. در شرایط فعلی نمی‌توان سخن از آسودگی خاطر کارگر و امنیت شغلی وی به زبان جاری کرد.<sup>۲</sup>

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در اقدامات بعدی خود و در صدور مصوبات و بخش‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها برای تفسیر صحیح از ماده ۷ قانون کار و حمایت از اصل دایمی بودن قراردادهای کار کوشیده، اما هیئت عمومی دیوان عدالت اداری به این موضوع توجهی نکرده و بر مواضع پیشین خود اصرار ورزیده است. گفتنی است کارفرمایان، بیش‌تر از این دسته مصوبات شکایت کرده‌اند.

---

۱. نجابت‌خواه، مرتضی و همکاران، «نقد و بازخوانی یک دادنامه: انقضای مدت قرارداد موقت کار از مصادیق بی‌کاری بدون میل و اراده محسوب نمی‌شود»، مجله نقد رأی، ۱۳۹۲، سال دوم، شماره ۲.  
۲. خرسند موقر، نسترن و همکاران، «مفهوم امنیت شغلی در قراردادهای کار با جنبه مستمر و مدت موقت با نگاهی به آرای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری»، فصل‌نامه دانش حقوق عمومی، ۱۴۰۱، سال یازدهم، شماره ۳۷.

**ب) رویه متأخر دیوان عدالت اداری، منطبق با فلسفه حمایتی حقوق کار**

خوش‌بختانه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در رویه جدید خود با عدول نسبی از نظرهای قبلی خود، به اصل دایمی بودن قراردادهای کار توجه کرده است. برای نمونه، بر اساس رأی وحدت رویه شماره ۲۱۴ مورخ ۱۳۹۲/۳/۲۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری که در مقام تعارض آرای میان صادرشده از شعب دیوان صادر گردیده، هیئت عمومی با تفسیر صحیح از ماده ۷ قانون کار چنین رأی داده است: «به موجب تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد، دایمی تلقی می‌شود. نظر به این که شکات پرونده‌های موضوع تعارض به صورت مستمر اشتغال به کار داشته‌اند و پیش از قطع رابطه کاری بدون قرارداد مشغول انجام کار بوده‌اند، بنابراین، کارکرد آنان از مصادیق حکم مقرر در تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ بوده است و کار آنان دایمی تلقی می‌شود. بنابراین، رأی صادره مبنی بر ورود شکایت، صحیح تشخیص داده می‌شود و برای سایر مراجع اداری در موارد مشابه لازم‌الاتباع است».

در این رأی، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در وهله اول، استمراری بودن فعالیت شغلی را احراز کرده و سپس دایمیت بر آن، قرارداد کار را دایمی در نظر گرفته است. هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در رأی قبلی خود، مطلقاً ذکر مدت در قرارداد کار را موجب موقت شمردن قرارداد می‌دانست، اما در این رأی، جوهر و ذات کار را ملاک استمراری تلقی شدن کار و پیروی آن از دایمی بودن قرارداد کار عنوان می‌کند.<sup>۱</sup>

بر اساس رأی وحدت رویه شماره ۱۴۰۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۰۱۵۸ مورخ ۱۴۰۰/۱/۲۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری که در مقام ابطال نامه شماره ۴۷۹۰۷ مورخ ۱۳۹۶/۳/۱۷ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی صادر گردیده، هیئت عمومی با درک صحیح از تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار چنین رأی داده است: «مطابق تبصره ۲ ماده ۷ قانون کار، در مواردی که در قرارداد کار دایمی یا کار با جنبه مستمر، مدت به صورت صریح یا ضمنی ذکر نشده باشد، قرارداد به صورت دایمی تلقی می‌شود و لذا با عنایت به این که نامه‌های مورد اعتراض دلالت دارد در قراردادهای موقتی که برای دوم به صورت ضمنی یا صریح تمدید می‌شود، قرارداد، دایمی تلقی خواهد شد، مغایر قوانین و خارج از حدود اختیار نبوده و ابطال نمی‌شود».

**ج) آزای وحدت رویه هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در مورد اخراج**

اخراج کارگر، وضعیت شغلی وی را به صورت جدی مختل می‌کند و همواره تهدیدی علیه امنیت شغلی اوست. بنابراین، مقررات حقوق کار باید تا حد امکان، موانع و محدودیت‌هایی

برای شیوه اخراج کارگران پیش‌بینی کنند. مطابق بند ۱۲ توصیه‌نامه، کارگر باید به صورت کتبی از اخراج خود مطلع شود و به موجب بند ۱۳ همین متن، کارگر باید در حکمی کتبی، دلیل اخراج خود را بداند. اخطار به کارگر و اعطای مهلتی برای اخراج، تا کنون در قانون کار کنونی ایران در نظر گرفته نشده است. در چنین شرایطی، کارگر فرصت ارائه توضیحات و دفاع از خود را مطابق موازین مندرج در مقاله‌نامه شماره ۱۵۸ نخواهد یافت. این در حالی است که کارگر مطابق ماده ۲۱ قانون کار مکلف است در صورت استعفا، یک ماه به کار خود ادامه دهد و استعفای خود را به صورت کتبی به کارفرما اطلاع دهد. در مقابل، کارفرما چنین تکلیفی به عهده ندارد. بدیهی است اخراج کارگر بر وضعیت زندگی او اثری گسترده می‌گذارد. بهتر بود قانون‌گذار، اخراج را به اطلاع پیشین به کارگر و اعطای فرصتی برای دفاع و نیز فراهم آوردن زمانی برای یافتن شغل جدید موقوف می‌کرد.

در این میان، تنها تشریفات که کارفرما ملزم به رعایت آن است، مطابق ماده ۲۷ قانون کار، کسب نظر مثبت شورای اسلامی کار و پرداخت حق سنوات به کارگر است. بر اساس تبصره ۱ ماده ۲۷، چنان‌چه کارگاهی مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده یا انجمن صنفی در آن تشکیل نشده یا نماینده کارگر نداشته باشد، اعلام نظر مثبت هیئت تشخیص در فسخ قرارداد کار الزامی است.<sup>۱</sup>

در این خصوص، هیئت عمومی دیوان عدالت اداری بر اساس رأی وحدت رویه شماره ۱۴۷۳-۱۴۷۴ مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۱۲ که در مقام تعارض آرای صادرشده از شعب دیوان اصدار یافته، بر این معنی چنین تأکید کرده است: «مطابق ماده ۲۷ قانون کار و دادنامه شماره ۲۲ مورخ ۱۳۷۴/۲/۳۰ هیئت عمومی دیوان که در مقام ایجاد وحدت رویه انشا شده و برای شعب دیوان و هم‌چنین مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما لازم‌الاتباع می‌باشد، قطع همکاری کارگر و اخراج او از خدمت، منوط به نظریه مثبت شورای اسلامی کار در این باب است. با عنایت به این‌که نظریه مثبت شورای اسلامی کار در خصوص تأیید اخراج کارگر از خدمت به موجب تصمیم هیئت موضوع ماده ۲۲ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار ابطال شده است، بنابراین، به لحاظ ابطال نظریه مثبت شورای اسلامی کار و انتفاء شرایط مندرج در ماده ۲۷ قانون کار، اخراج کارگران شاکی از خدمت محمل قانونی نداشته است.»

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در رأی شماره ۱۱۵ مورخ ۱۳۸۹/۳/۱۶ در مقام رفع تعارض میان آرای صادرشده از شعب دیوان، بار دیگر بر رعایت تشریفات قانونی برای صدور حکم اخراج تأکید کرده است: «نظر به این‌که به موجب ماده ۲۷ قانون کار و تبصره یک

۱. طاهری، آزاده‌السادات، «ارزیابی تطبیقی علل و تشریفات اخراج کارگر در موازین سازمان بین‌المللی کار و حقوق کار ایران»، مجله مطالعات حقوق تطبیقی، ۱۳۹۳، دوره پنجم، شماره ۲.



آن، فسخ قرارداد کار توسط کارفرما منوط به احراز قصور کارگر از انجام وظایف یا نقض آیین‌نامه‌های انضباطی با تذکر کتبی کارفرما و کسب نظر مثبت شورای اسلامی یا انجمن صنفی یا هیئت تشخیص حسب مورد می‌باشد و اخراج کارگر بدون رعایت تشریفات فوق فاقد محمل قانونی است، بنابراین، آرای صادره مبنی بر ورود شکایت، صحیح و موافق قانون، صحیح تشخیص داده می‌شوند».

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در رأی وحدت رویه شماره ۲۰۷ مورخ ۱۳۷۷/۹/۲۸، بار دیگر بر رعایت تشریفات قانونی برای اخراج کارگر تأکید ورزیده است: «نظر به این که حکم مقرر در ماده ۲۷ قانون کار در زمینه شرایط لازم جهت فسخ قرارداد از جمله اظهار نظر کمیته انضباطی و شورای اسلامی کار و این که اجتماع شرایط مذکور احراز نشده است، لذا آرای صادره بر این مبنا واجد ایراد می‌باشند».

هیئت عمومی دیوان عدالت اداری بر اساس دادنامه شماره ۴۹۷ مورخ ۱۳۹۰/۱۱/۱۷ که در مقام اعلام تعارض آرا صادر گردیده، چنین رأی داده است: «با توجه به این که به موجب بند «د» ماده ۸ قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی، مصوب ۱۳۸۶/۵/۷، بند «ح» به ماده ۲۱ قانون کار اضافه شده است و کاهش تولید و تغییرات ساختاری در اثر شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و لزوم تغییرات گسترده در فناوری مطابق با مفاد ماده ۹ قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل و نوسازی صنایع کشور به عنوان یکی از طرق خاتمه قرارداد کار پیش‌بینی شده است و قطع رابطه کار کارگران به علت شرایط خاص کارگاه به شرح بند «ح» الحاقی به ماده ۲۱ قانون کار بوده است، بنابراین، آرای صادره مبنی بر رد شکایت، صحیح تشخیص داده می‌شوند».

این دادنامه، اخراج کارگر به دلیل شرایط مقرر در بند «ح» الحاقی به ماده ۲۱ قانون کار را در زمره موارد اخراج موجه دانسته و بر این اساس، رعایت تشریفات اخراج را در این گونه موارد، ضروری ندانسته است. این امر قابل انتقاد است؛ چون راه را برای تفسیر موسع باز می‌گذارد و در نهایت، سبب سهولت اخراج کارگر خواهد شد.

## نتیجه‌گیری

قانون کار ایران، یکی از قوانین پر چالش در حوزه حقوق عمومی است. یکی از محوری‌ترین موضوعات در حقوق کار، تضمین امنیت شغلی کارگران است؛ موضوعی که در اسناد مصوب سازمان بین‌المللی کار همیشه بر آن تأکید شده است. در حقوق کار ایران نیز با تصویب قانون کار (مصوب ۱۳۳۹)، تفاسیر ارائه‌شده از مواد قانون کار توسط هیئت عمومی دیوان عدالت اداری و نیز تصویب قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور، به این موضوع توجه صورت گرفته است.

قرارداد موقت وقتی امنیت شغلی به بار می‌آورد که این قراردادها مخصوص کارهای موقتی باشد و اگر به کارهای دائمی مربوط شود، تضعیف امنیت شغلی را در پی دارد. قرارداد موقت در صورت تمدید به دائمی تبدیل می‌شود. این دو نکته در قانون کار ایران روشن نشده و مبهم است و به همین دلیل، زمینه‌ساز تضعیف امنیت شغلی شده است.

اقداماتی نظیر خارج کردن کارگاه‌های دارای پنج نفر کارگر و کم‌تر از آن از شمول قانون کار و معاف کردن کارگاه‌های کم‌تر از ۱۰ نفر از برخی از مفاد قانون کار و نبود اقدام‌های لازم برای جلوگیری از انعقاد قرارداد موقت کار در کارهایی که طبیعتاً مستمر دارد، امنیت شغلی کارگران را به خطر می‌اندازد. افزوده شدن بندها و تبصره‌هایی به قانون کار، رفع برخی از موانع تولید در قانون کار که امنیت شغلی کارگران را از بیخ و بن از بین برد و بی‌توجهی مسئولان نسبت به نادیده گرفتن حقوق و مزایای کارگران در واحدهای کوچک و صنفی را می‌توان از مشکلات جامعه کاری کشور برشمرد. در واقع، قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری در مورد امنیت شغلی و اخراج دچار افراط و تفریط است.

در این میان، دیوان عدالت اداری در مقام صدور آرای وحدت رویه به تفسیر قضایی از مواد قانون کار دست زده است. متأسفانه، این تفسیرها به ویژه در بحث قراردادهای موقت کار با روح حمایتی حقوق کار هم‌خوانی ندارد. البته هیئت عمومی دیوان در رویه جدید خود تا حدودی از نظرهای قبلی خود عدول کرده و اصل دائمی بودن قراردادهای کار را پذیرفته است. در خصوص اخراج کارگران و لزوم رعایت تشریفات قانونی، هیئت عمومی رویه مناسب‌تری دارد و در آرای متعدد بر لزوم رعایت تشریفات قانونی اخراج و غیر قانونی بودن اخراج در فرض رعایت نشدن تشریفات تأکید ورزیده است.

## فهرست منابع

### ۱. کتاب

۱. استوارسنگری، کورش، مقدمه حقوق کار، تهران: میزان، چاپ اول، ۱۳۶۵.
۲. زارع، سمیه و پروانه دودمان، بررسی عوامل آموزشی بر امنیت شغلی، تهران: راز نهان، ۱۳۹۵.
۳. طباطبایی مؤتمنی، منوچهر، حقوق اداری، تهران: سمت، ۱۳۸۴.
۴. عراقی، سید عزت‌الله و امیرحسین رنجبریان، تحول حقوق بین‌الملل کار، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۵.
۵. عراقی، سید عزت‌الله، تحول حقوق بین‌المللی کار، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۴.
۶. عراقی، سید عزت‌الله، حقوق کار (۱)، تهران: سمت، چاپ سیزدهم، ۱۳۹۱.
۷. کاتوزیان، ناصر، دوره حقوق مدنی (عقود معین)، تهران: شرکت سهامی انتشار، چاپ یازدهم، ۱۳۹۱.
۸. محبوب، علی‌رضا، قراردادهای موقت در حقوق ایران، تهران: واژه، ۱۳۸۱.
۹. مولاییگی، غلام‌رضا، بیمه بی‌کاری، تهران: جنگل، چاپ اول، ۱۳۸۸.
۱۰. هاشمی، سید محمد، تاریخچه و سیر تحول حقوق کار، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۱.

### ۲. مقاله

۱. ابدی، سعیدرضا، «مسئولیت دولت نسبت به تحقق حقوق بنیادین کار در ایران»، مجله تحقیقات حقوقی، ۱۳۸۹، ویژه‌نامه شماره ۳.
۲. بهرامی، حمیدرضا و همکاران، «رابطه امنیت شغلی با رفتار سیاسی با نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)»، فصل‌نامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، ۱۳۹۵، سال هفتم، شماره ۲۳.
۳. خرسند موقر، نسترن و همکاران، «مفهوم امنیت شغلی در قراردادهای کار با جنبه مستمر و مدت موقت با نگاهی به آرای هیئت عمومی دیوان عدالت اداری»، فصل‌نامه دانش حقوق عمومی، ۱۴۰۱، سال یازدهم، شماره ۳۷.
۴. رستمی، ولی و حسین قبادی، «عدالت توزیعی، کارآیی و پایان قرارداد کار»، فصل‌نامه مطالعات حقوق عمومی، ۱۳۹۷، دوره چهل و هشتم، شماره ۱.

۵. رستمی، ولی و فائزه آخوندی، «تحلیل حقوقی طرق اجرایی دخالت دولت در روابط کار در حقوق کار ایران»، فصل‌نامه جستارهای حقوق عمومی، ۱۳۹۶، سال اول، شماره ۱.
۶. رنجبری، ابوالفضل و مهدی میرزایی، «بررسی وضعیت حقوقی کارگران دارای وضعیت خاص»، مجله تحقیقات حقوق خصوصی و کیفری، ۱۳۹۲، شماره ۱۹.
۷. رنجبری، ابوالفضل، «بررسی وضعیت استخدامی کارگران شاغل در بخش عمومی»، نشریه فقه و حقوق اسلامی، ۱۳۹۱، سال سوم، شماره ۵.
۸. سلطانی، ایرج، «نقش توسعه منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان»، ماه‌نامه تدبیر، ۱۳۹۱، شماره ۱۰۵.
۹. شکراللهی، سمانه و رضا پرستش، «امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران»، نشریه پژوهش‌های حقوق کیفری، ۱۳۹۰، شماره ۸۵.
۱۰. طاهری، آزاده‌السادات، «ارزیابی تطبیقی علل و تشریفات اخراج کارگر در موازین سازمان بین‌المللی کار و حقوق کار ایران»، مجله مطالعات حقوق تطبیقی، ۱۳۹۳، دوره پنجم، شماره ۲.
۱۱. مجتهدی، محمدرضا، «راهکارهای قانونی برای مقابله با اخراج کارگر در انگلستان و مقایسه آن در ایران»، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۸۵، شماره ۷۴.
۱۲. منصوریان، مصطفی و همکاران، «درآمدی بر تحلیل اقتصادی رویکرد شورای نگهبان در تصویب قانون کار (مطالعه موردی: آزادی قراردادی)»، فصل‌نامه دانش حقوق عمومی، ۱۳۹۸، سال هشتم، شماره ۲۳.
۱۳. موسوی، سید فضل‌الله، «نگاهی به جنبه‌های عمومی حقوق کار با تکیه بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران»، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، ۱۳۷۹، دوره پنجاهم، شماره پیاپی ۸۴۰.
۱۴. نجابت‌خواه، مرتضی و همکاران، «نقد و بازخوانی یک دادنامه: انقضای مدت قرارداد موقت کار از مصادیق بی‌کاری بدون میل و اراده محسوب نمی‌شود»، مجله نقد رأی، ۱۳۹۲، سال دوم، شماره ۲.
۱۵. نجارزاده هنجنی، مجید، «ملاک تمییز کارگر از کارمند در نظام حقوقی ایران»، فصل‌نامه پژوهش حقوق عمومی، ۱۳۹۸، سال بیست و یکم، شماره ۶۴.

### ۳. پایان نامه

۱. طاهری، آزاده‌السادات، «حق اشتغال با تأکید بر اشتغال مولد در نظام حقوق داخلی و بین‌المللی»، رساله دوره دکتری حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۹۱.

### ۴. رأی وحدت رویه

۱. رأی وحدت رویه شماره ۲۱۴ مورخ ۱۳۹۲/۳/۲۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
  ۲. رأی وحدت رویه شماره ۱۱۵ مورخ ۱۳۸۹/۳/۱۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
  ۳. رأی وحدت رویه شماره ۱۵۸/۱۰۵۸۱۰۹۰۹۷۷۰۹۰۰۹۴۰۰ مورخ ۱۴۰۰/۱/۲۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
  ۴. رأی وحدت رویه شماره ۱۴۷۳-۱۴۷۴ مورخ ۱۳۸۶/۱۲/۱۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
  ۵. رأی وحدت رویه شماره ۱۷۹ مورخ ۱۳۷۵/۸/۱۲ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
  ۶. رأی وحدت رویه شماره ۲۰۷ مورخ ۱۳۷۷/۹/۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
  ۷. رأی وحدت رویه شماره ۲۳۸ مورخ ۱۳۷۸/۵/۱۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
  ۸. رأی وحدت رویه شماره ۴۹۷ مورخ ۱۳۹۰/۱۱/۱۷ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
  ۹. رأی وحدت رویه شماره ۳۷۱/۵۸۰۰۹۰۹۰۹۰۹۲۱۰ مورخ ۱۳۹۲/۵/۲۸ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
  ۱۰. رأی وحدت رویه شماره ۳۴۶/۵۸۰۰۹۰۹۰۹۰۹۱۰۰ مورخ ۱۳۹۶/۴/۲۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
  ۱۱. رأی وحدت رویه شماره ۴۸۲/۵۸۰۰۹۰۹۰۹۰۹۱۰۰ مورخ ۱۳۹۶/۵/۲۴ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
  ۱۲. رأی وحدت رویه شماره ۵۰۶/۵۸۰۰۹۰۹۰۹۰۹۱۰۰ مورخ ۱۳۹۶/۵/۳۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
- ۱۳۹۹، شماره ۳ (پیاپی ۳۷)، صص ۵۹ - ۳۵.

# Pathology of job security in Iran's labor law with looking at judicial procedure of the Administrative Court

Ali Naderi \*

Hossein javan arasteh \*\*

Hojjat allah Ebrahimian \*\*\*

## Abstract:

Job security is one of the most important issues in the field of work relations between workers and employers. Based on this, according to the inherent inequality between the parties of the labor relationship, i.e. The worker and the employer, labor law regulations must take steps to ensure job security in the light of Iran's labor law can be examined from two aspects: the first discussion is the issue of temporary employment contracts, and the second axis of discussion is the issue of firing workers, which must be done according to certain formalities. According to the ambiguities in the labor law and the differences in the inferences in the articles in question, the administrative court of justice, as a judicial supervision authority, sometimes in the capacity of issuing unanimous votes by the general board and sometimes through its branches, takes steps to develop a procedure on the subject has job security. The results of this research show that the situation of job security in Iranian law is seriously compromised. The research method in this study is descriptive-analytical, and the library method was used to collect the sources.

**Keywords:** Job security, Labor right, Temporary work contract, Judicial procedure, Dimissal

---

\*. Department of Law, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran. (Corresponding Author).

alinaderi.kar53@gmail.com

\*\* . Law Department of Qom University and Hoza Research Center, Qom, Iran. hojjat49@gmail.com

\*\*\*. Department of Law, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran. hoarasteh@gmail.com