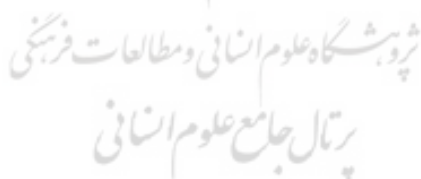


بررسی خصیصه امری بودن در قراردادهای کار و اداری
مهتاب معصومی^۱ - مصطفی سراجی^{۲*} - خیرالله پروین^۳ - احمد رنجبر^۴
تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۰۵ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۲۰

چکیده:

هدف از این پژوهش بررسی خصیصه امری بودن در قراردادهای کار و اداری بوده است. قرارداد کار ازجمله عقود است که به شکل کتبی و شفاهی منعقد شود در شرایط تغییر کارفرما، امکان بروز اختلاف بر سر شرایط مورد توافق با کارفرمای قبلی وجود دارد اما تردیدی نیست که شرایط اساسی صحت عقد باید در قرارداد کار رعایت گردد. فرضیه بنیادی بیانگر این است که شباهت‌ها و تفاوت‌هایی در شرایط صحت قراردادها در حقوق عمومی و حقوق خصوصی وجود دارد که در راستای بررسی خصیصه امری بودن در قراردادهای کار و اداری است. یافته‌ها، موضوع رسمی شدن و تضمین حقوق و مزایا را در ذهن تداعی می‌کند و از لازم بودن رضایت طرفین و عدم آمرانه بودن قراردادها علی‌الخصوص در کارها و دستوراتی که از طرف کارفرما برای کارهای نامشروع و غیرقانونی است. همچنین توجه به حاکمیت قانون کار در کلیه قرارداد-های منعقد در تعاملات روزمره بیان گردیده است.

واژگان کلیدی: قانون کار، قراردادهای اداری، قرارداد، امری بودن قراردادهای کار



JPIR-2101-1758

^۱ - گروه حقوق و علوم سیاسی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

^۲ - گروه حقوق عمومی، دانشکده علوم انسانی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران: نویسنده مسئول
mostafa_seraji@yahoo.com

^۳ - گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

^۴ - گروه حقوق عمومی، دانشکده علوم انسانی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران

مقدمه

یکی از مباحث مهم و شاخص در حقوق کار، قرارداد کار است که مقدمه و پایه اصلی ایجاد رابطه کاری فی‌مابین کارگر و کارفرما بوده و حقوق و تعهدات طرفین بر اساس آن تعیین می‌گردد. تحولات اساسی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی موجب گردیده که مفهوم سنتی قرار-داد کار تحت عنوان اجاره اشخاص با توجه به منابع حقوق کار و دگرگونی‌های اساسی به وجود آمده در جامعه تغییرات زیادی یافته و امروزه قرارداد کار به‌عنوان قراردادی مستقل از سایر عقود معین مذکور در قانون مدنی شناخته گردد؛ اما در هر صورت قرارداد کار عقد محسوب می‌گردد که یک‌طرف آن کارفرما و در طرف دیگر کارگر قرار دارد و از حیث تعریف و شرایط اساسی صحت و آثار عقد، اغلب تابع احکام کلی و قواعد عمومی مقرر در قانون مدنی است و بنابراین از اصول لزوم و صحت قراردادها (مواد ۲۱۹ و ۲۲۳) قانون مدنی تبعیت می‌نماید و عرف و عادت نیز بدون ذکر در قرارداد کار می‌تواند در چارچوب شرایط آن قرار گیرد. در مواد ۹ و ۱۰ قانون کار به تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی صحت آن و نکاتی که در قرارداد باید ذکر گردد پرداخته شده است (رستمی و قبادی، ۱۳۹۷) با مقایسه آن با مواد مربوطه در قانون مدنی - قواعد اساسی حاکم بر قراردادها - تفاوت چندانی دیده نمی‌شود؛ اما در ماده ۸ قانون کار مداخله دولت و آمریت قانون کار به‌خوبی مشهود است؛ در این ماده آمده است: «شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید». لذا بر اساس تصریح این ماده در قرارداد کار نمی‌توان مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار برای کارگر مقرر شده در نظر گرفت؛ امری بودن قاعده حقوقی بدین معناست که افراد نتوانند برخلاف آن تراضی نمایند. در مقابل قاعده امری، قاعده تکمیلی یا تفسیری یا معاوضی می‌باشد که افراد می‌توانند برخلاف آن توافق نمایند. تفاوت جایگاه کارگران و کارفرمایان در عرصه تولید و اختلاف فاحش بین سهم هر یک از آنان از ارزش اضافی، توجه خاص قانون‌گذاران در وضع موازین حمایتی از کارگران را به دنبال داشته است. همچنین به این دلیل که کارگر در روابط کار طرف ضعیف رابطه است و تناسب قوای بین طرفین این رابطه، همواره به سود کارفرما است؛ این وضعیت ضرورت حمایت از حقوق کارگر را دوچندان نموده است؛ بنابراین حمایت حقوقی از طبقه کارگر و اجرایی نمودن آن اقتضا دارد که قواعد حقوق کار جنبه امری داشته باشد؛ امری بودن حقوق کار؛ مداخله، نظارت و تعیین ضمانت اجرای حقوقی، کیفری و اداری از سوی دولت‌ها را ضرورت می‌بخشد. ازجمله نتایج امری بودن قواعد حقوق کار این است که در تنظیم قراردادهایی که موضوع آن انجام کار برای

دیگری است؛ چنانچه بر اساس معیارهای ماهوی قرارداد مزبور از مصادیق قرارداد کار موضوع ماده ۷ قانون کار باشد؛ اما به هر علت قرارداد در ظاهر و شکل به گونه‌ای تنظیم شده باشد که عنوان دیگری مانند مشارکت و مقاطعه داشته باشد؛ با توجه به امری بودن موازین قانون کار این امر نمی‌تواند موجب خروج قرارداد مورد بحث از شمول این قانون و محرومیت انجام دهنده کار «کارگر» از حمایت‌های قانونی گردد. برای اینکه قرارداد در مسیر اجرای خود به مانعی برخورد نکند باید مفاد آن واضح و روشن بوده و طرفین، نزاع و اختلافی در مورد شرایط اعتبار، عبارات قراردادی و چگونگی اجرای آن نداشته باشند. (حسنوند، سادات طبایی و جمشیدوند، ۱۳۹۴) بامطالعه مجموعه مواد قانونی می‌توان اهداف عمده ذیل را از دخالت دولت در قرارداد کار استنباط نمود: ۱- جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری از طریق ایجاد نظم حقوقی در تنظیم قراردادهای کار و تضمین اجرای آن. ۲- ایجاد انگیزه در کارگران جهت مشارکت در امر تولید و پیشرفت صنعت جهت نیل به رشد اقتصادی و افزایش درآمد ملی. ۳- ایجاد تعادل و توازن بین سرمایه و نیروی کار از طریق افزایش سطح مهارت‌های شغلی و تعادل بین دستمزد و ارزش افزوده.

حقوق کار از آن رشته‌هایی است که ریشه در حقوق خصوصی دارد و دخالت دولت آن را در ردیف شعبه‌های حقوق عمومی درآورده است. تحلیل روش تطبیقی در قراردادهای کار علاوه بر توصیف و تبیین مشابهت‌ها و تفاوت‌ها شرایط و پیامدها واحدهای اجتماعی کلان و بزرگ مقیاس همچون ملت‌ها، جوامع و کشورها را مورد مطالعه قرار داده است که شرایط صحت در حقوق خصوصی در قراردادهای کار جنبه خاص و به نظر می‌رسد باید تبعیت شود و در قراردادهای حقوق عمومی جنبه آمریت دارد. (هدایتی زفرقندی، ۱۳۸۸) بنابراین مسئله بنیادی این پژوهش مطالعه تطبیقی شرایط صحت قراردادها در حقوق عمومی و حقوق خصوصی با تأکید بر قرارداد-های کار می‌باشد.

- اهداف تحقیق

اهداف خاص

بررسی شباهت‌ها و تفاوت‌های شرایط صحت قراردادها در حقوق عمومی و حقوق خصوصی.

اهداف عام

- ۱- بررسی جایگاه قراردادهای حقوق عمومی در قرارداد کار
- ۲- بررسی جایگاه قراردادهای حقوق خصوصی در قرارداد کار

- سوالات تحقیق

سوالات اصلی

شرایط صحت قراردادها در حقوق عمومی و حقوق خصوصی چه شباهت‌ها و تفاوت‌هایی با هم دارند؟

سوالات فرعی:

- ۱- جایگاه قراردادهای حقوق عمومی در قرارداد کار چگونه است؟
- ۲- جایگاه قراردادهای حقوق خصوصی در قرارداد کار چگونه است؟

ضرورت و اهمیت تحقیق

تفسیر قرارداد به‌عنوان یکی از موضوعات مهم حقوق قراردادها در شعبه حقوق خصوصی، در نظام‌های حقوقی مختلف همواره اهمیت خاصی دارد. اهمیت این موضوع در زمینه اجرای تعهدات قراردادی، بر همگان آشکار است مبادلات اقتصادی در جامعه بر پایه قرارداد استوار است و کمتر روزی است که تک‌تک اشخاص با قرارداد سروکار نداشته باشند. این قراردادها از خرید مایحتاج عمومی مثل شیر، ماست، میوه، نان و گوشت شروع می‌شود تا انعقاد قراردادهای مهم‌تر و پیچیده‌تر مثل ثبت‌نام در مؤسسه زبان، اجاره منزل، فروش ملک، قرارداد کار، قرارداد-های پیمانکاری و قراردادهای سنگین توسعه میادین نفت و گاز. قراردادها همانند یک شبکه بسیار گسترده و درهم‌تنیده باعث گردش و توزیع ثروت در جامعه می‌شوند. هرچند هر قرارداد در ظاهر از قراردادهای دیگر مستقل است ولی همه به‌نوعی در این شبکه اجتماعی به یکدیگر متصل‌اند و بروز اشکال در یکی از آنها می‌تواند روی سایر قراردادها تأثیر بگذارد و تولید و توزیع ثروت را در جامعه مختل نماید. قرارداد به‌عنوان یک نهاد اجتماعی مورد حمایت قانونی قرار دارد تا افراد جامعه بتوانند آزادانه برای گذران زندگی خود با دیگران قرارداد منعقد و روابط خود با دیگران را تعریف و تنظیم کنند. (رفیعی، ۱۳۹۲) حقوق قراردادها یکی از بنیادی‌ترین مباحث حقوق است و میزان تسلط بر مباحث آن نشان‌دهنده توانایی علمی حقوقدانان است. حقوقدانی که قرارداد را نشناسد و بر مباحث آن تسلط نداشته باشد، اطلاعات وی از حقوق سطحی است و حقوق را فقط در ظاهر و پوسته آن درک کرده و از فهم عمق آن عاجز است. حقوق قرارداد-ها بستری است برای اینکه حقوقدان بتواند با ظرائف حقوقی آشنا شود و روش تفسیر قانون و قرارداد را یاد بگیرد و شم حقوقی پیدا کند. کسی که از مباحث حقوق قراردادها گریزان است، هیچ تمایلی به فهم صحیح حقوق ندارد و در سطح باقی می‌ماند و از عمق محروم می‌شود. حقوق قراردادها از مقوله امر ونهی نیست که به کسی امر و نهی کند که چه قراردادی منعقد کرده، چه

قراردادی منعقد نکنند. هرگاه قرارداد صحیحی منعقد گردد، حقوق قراردادهای مقرر می‌دارد که طرفین از چه حقوق و تکالیفی برخوردارند. چنانچه یکی از طرفین از انجام تعهدات قراردادی خود امتناع کند، حقوق قراردادهای به ما نشان می‌دهد که طرف دیگر چه اقداماتی می‌تواند علیه متعهد انجام دهد. قرارداد به‌عنوان یک نهاد اجتماعی باید مورد حمایت قانونی قرار گیرد. انعقاد قرارداد باید تسهیل شود تا افراد جامعه بتوانند آزادانه برای گذران زندگی خود با دیگران قرارداد منعقد و روابط خود با دیگران را تعریف و تنظیم کنند. (نجفی و همکاران، ۱۳۹۷) بر این اساس، حقوق قراردادهای در وهله اول در صدد است تا آزادی افراد در انعقاد قرارداد را تضمین نماید و بستری فراهم نماید تا افراد جامعه بتوانند آزادانه با یکدیگر عهد و پیمان ببندند. در مرحله دوم، حقوق قرارداد به دنبال آن است که اطمینان حاصل کند که اشخاص با آگاهی و اختیار وارد رابطه قراردادی شده‌اند و از این جهت اولاً دارای قصد و رضا بوده‌اند و ثانیاً برای متعهد شدن اهلیت قانونی دارند. به این جهت حقوق قراردادهای با اجبار، اکراه و اشتباه در معاملات مقابله می‌نماید و از اشخاص صغیر و محجور و آسیب‌پذیر حمایت می‌کند.

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش به‌صورت توصیفی-تحلیلی می‌باشد. یعنی علاوه بر جمع-آوری اطلاعات لازم و توصیف آنها در پایان داده و اطلاعات با استفاده از شیوه کتابخانه‌ای مورد تحلیل قرار خواهد.

تعریف مفاهیم

قرارداد

قرارداد در تعریف، توافقی است که به‌وسیله آن یک یا چند نفر نسبت به یک یا چند نفر دیگر به دادن چیزی، یا انجام یا عدم انجام کاری متعهد می‌شوند. پس دو عنصر اصلی قرارداد عبارت‌اند از: توافق میان دو طرف یا چند نفر و ایجاد تعهد قانونی، یعنی تعهدی که قانون ضامن اجرای آن می‌باشد و در صورت عدم رعایت، می‌توان اجرای آن را از دادگاه تقاضا کرد. بنابراین توافق به‌عمل آمده، بدون تعهد قانونی را (قرارداد)، نمی‌نامند ولی با انعقاد قرارداد مثلاً قرارداد بیع، خریدار به پرداخت قیمتی در برابر تحویل گرفتن مال یا قبول خدمتی به فروشنده متعهد می‌شود و به‌محض توافق فروشنده و خریدار در مورد مبیع و ثمن، قرارداد بیع منعقد می‌شود. قرارداد کار و به‌ویژه مفهوم تبعیت کارگر از کارفرما که از آثار آن می‌باشد مشخص‌کننده مفاهیم کارگر و کارفرما و در واقع مبین حدود شمول موازین قانون کار است. در توضیح این مطلب باید گفت که با توجه به تمایز قرارداد کار از سایر قراردادهای به‌ویژه از قرارداد اجاره خدمات در

حقوق مدنی این تمایز، دارای اهمیت خاصی از حیث شناسایی نظام حقوقی حاکم بر روابط قراردادی است زیرا موازین حقوق کار و ازجمله مقررات مربوط به شرایط کار (مزد، مدت کار مرخصی و تعطیلات و ...)، نحوه حل و فصل اختلافات و مراجع ذیصلاح در رسیدگی به این اختلافات و ایمنی و بهداشت کار، صرفاً ناظر به قراردادهای کار بوده و به دیگر قراردادهای ارتباط پیدا نمی‌کند و نیز، مقررات بیمه‌ای و مالیاتی مرتبط با قراردادهای کار با سایر قراردادهای قبیل پیمانکاری، وکالت، شرکت و ... متفاوت است. (ایرانپور و منصوری، ۱۳۹۵) همچنین، قرارداد کار وسیله انطباق شرایط کار بر اوضاع و احوال خاص هر کارگر است، زیرا به وسیله این قرارداد است که طبقه شغلی کارگر مشخص و میزانی مزد او تعیین می‌شود و از این جهت قرارداد کار نقش بسیار مهمی را می‌تواند ایفا کند. برای شناخت قرارداد کار چاره‌ای جز توصیف آن نداریم. حقوقدانان در توصیف قرارداد کار دو ویژگی را برای آن بر می‌شمارد نخست آنکه در قرارداد موردنظر، یکی از طرفین یعنی ترجمانه‌کننده خدمت به دیگری وابسته باشد و دوم هم آنکه قرارداد موردنظر قراردادی معوض باشد.

قرارداد کار

ماده ۷ قانون کار می‌گوید: قرارداد کار، قراردادی شفاهی یا کتبی است که به موجب آن کارگر در مقابل دریافت حق العمل، کاری را برای مدت موقت یا غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد. تمام قراردادهای کاری دو طرف دارند. یک طرف این قرارداد کارفرما و طرف دیگر انجام‌دهنده کار قرار دارد. در قراردادهای کاری، سمت کارفرما می‌تواند شخص حقیقی یا حقوقی باشد، اما در طرف انجام‌دهنده کار که یک کارگر یا کارمند است حتماً یک شخص حقیقی یعنی انسان قرار دارد. قرارداد کار یک عقد غیر تشریفاتی محسوب می‌شود. در تعریفی که در ماده ۷ قانون کار در مورد قرارداد کار آمده، منظور از واژه کارگر یک شخص حقیقی یک انسان است که در مقابل کارمزد دریافت می‌کند و این مزد را به صورت‌های روزانه، ماهانه یا هفتگی دریافت می‌کند. او کار را طبق آنچه کارفرما دستور می‌دهد انجام می‌دهد. طبق آنچه در عامه وجود دارد به کارمندان شرکت‌های خصوصی نیز کارمند گفته می‌شود، اما از نظر حقوقی هر شخصی که کارمند دولت باشد کارمند است و هرکس برای دولت کار نکند تحت پوشش قانون کار است و کارگر محسوب می‌شود. در حقوق ایران، قرارداد همان معنای عقد است یعنی توافق طرفین به ایجاد یک رابطه حقوقی با این تفاوت که دایره شمول عقد از دایره شمول قرارداد گسترده‌تر می‌باشد زیرا عقد، عقود معین و غیر معینی را شامل می‌شود دو حالی که دایره شمول قرارداد فقط عقود غیرمعین است و ماده ۱۰ قانون مدنی به این است. (قراردادهای خصوصی نسبت

به کسانی که آن را منعقد نموده‌اند در صورتی که مخالف صریح قانون نباشد نافذ است)

ویژگی‌های قرارداد کار

باید توجه داشت که در قراردادهای کار که دیرتر از سوی طرفداران حمایت از کارگران بانام "قرارداد الحاقی" معروف شد، یک طرف شرط‌های خود را تعیین می‌کند و طرف مقابل چاره‌ای ندارد جز آنکه از پذیرش آنها خودداری کند یا آنها را بپذیرد. مبارزات کارگران در برابر شرایط نابرابر اجتماعی و استثمار عنان گسیخته سرمایه‌داران، نظریه "قراردادی محض" یا به-علاوه بهتر، "قرارداد الحاقی" را در حقوق کار به عقب راند. الحاقی بودن قرارداد کار که ناشی از تفاوت قدرت اقتصادی و وضعیت اجتماعی کارفرما و کارگر است از دیگر دلایل‌هایی است که حمایت از کارگر را ضروری کرده و امری بودن قوانین کار را اقتضا می‌کند. این معنا به تبعیت از حقوق رسمیت یافته جهانی کار در ماده ۸ قانون کار تجلی یافته است: «شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید». از جمله شروط ناظر بر اعتبار قرارداد کار، رضایت داشتن و واجد شرایط بودن طرفین قرارداد، مجاز و معین بودن موضوع قرارداد است. عقد قراردادهایی با موضوع‌هایی غیرمجاز از نوع قاچاق و نظایر آن و نیز بستن قرارداد بدون مشخص کردن موضوع کار، از درجه اعتبار ساقط‌اند. بطلان و عدم نفوذ قرارداد، ضمانت اجرای شروط اساسی قرارداد محسوب می‌شود. کارفرما در همه حال موظف به اجرای مقررات است و رعایت نکردن آنها موجب مجازات او خواهد شد.

آمره بودن حقوق کار

طبق تعریف کلی، کارگر در قبال دریافت مزدی که از کارفرما دریافت می‌کند به درخواست وی و طبق نظر و صلاحدید وی به انجام کار می‌پردازد. این امر سبب شده است که کارگر در مقابل تبعیت حقوقی از کارفرما، استحقاق دریافت مزد یا حقوق را داشته باشد. این تعبیر از حقوق و قرارداد کار، سبب می‌شود که بعضا حقوق کارگران مورد خدشه قرار گیرد و به همین دلیل، لازم است تا دولت در روابط کار دخالت کرده و با پیش‌بینی کردن قواعد آمره و الزامی به تضمین و حمایت از حقوق کارگران بپردازد. به همین دلیل در قانون کار جمهوری اسلامی ایران، جنبه‌های مختلفی از آمره بودن حقوق کار مورد پیش‌بینی قرار گرفته است. برخی از مهمترین قواعد آمره در حقوق کار عبارتند از:

(۱) یکی از مهمترین قواعد آمره مربوط به قرارداد کار، قواعد مربوط به شرایط کارگران پس از انتقال مالکیت کارگاه می‌باشد؛ تا امنیت شغلی کارگران با مخاطره مواجه نشود. در این

راستا ماده ۱۲ قانون کار چنین پیش‌بینی نموده است: "هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال این‌ها در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است، موثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود".

۲) یکی دیگر از قواعد آمره در حقوق کار، مربوط به قرارداد کارگران با مقاطعه‌کاران است که برای تضمین پرداخت حقوق کارگران، ماده ۱۳ قانون کار چنین مقرر نموده است: "در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

مطالبات کارگر جزو دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، من جمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند. چنانچه مقاطعه‌دهنده بر خلاف ترتیب فوق به انعقاد قرار داد با مقاطعه‌کار بپردازد و یا قبل از ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب نمایند، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود". به موجب ماده ۱۴ قانون کار، قاعده آمره دیگری در ارتباط با قرارداد کار پیش بینی شده است که بر اساس آن، تعلیق قرارداد کار میان کارگر و کارفرما سبب از بین رفتن حقوق کارگران نشود. بر اساس ماده مذکور، "چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتا متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق در می‌آید و پس از رفع آنها، قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت (از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد) به حال اولیه بر می‌گردد. مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط و ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه، جزو سوابق خدمت و کار آنان محسوب می‌شود. مورد دیگری که جزء مهمترین جنبه آمره بودن قرارداد و حقوق کارگران محسوب می‌شود، تعیین حداقل دستمزد کارگران می‌باشد که در ضمن ماده ۴۱ قانون کار مورد بررسی قرار گرفته است. بر اساس این ماده، شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف تعیین نماید. لازم به ذکر است که کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف، ضامن تادیه ما به التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می‌باشند.

سوابق تحقیق

زارع و شمس، ۱۳۹۷، در پژوهشی تحت عنوان "قرارداد کار و شرایط تعلیق قرارداد کار در قانون کار و قانون مدنی ایران" بیان داشتند که مقاله حاضر به بررسی تعلیق قرارداد کار در قانون کار و قانون مدنی می‌پردازد. در این مقاله قانونگذار با تصویب ۷ ماده به مسائل تعلیق قرارداد کار و قطع رابطه کاری در اثر خدمت نظام‌وظیفه، بروز حوادث غیرقابل‌پیش‌بینی و قوه قهریه و غیره پرداخته است. ماده ۱۴ قانون کار مقرر می‌دارد چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق درمی‌آید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت از لحاظ بازنشستگی و افزایش مزد به حالت اول برمی‌گردد.

نجفی، حمزه هویدا و شیری، ۱۳۹۷، در پژوهشی تحت عنوان "جایگاه شروط قرارداد در رفع عیب" بیان داشتند که اراده امری درونی و نفسانی است و قصد و رضا پیش از بیان و اعلام نیز وجود درونی است به‌ویژه در عقد که باید بین اراده دو یا چند شخص توافق به وجود آید، ناچار باید اینان از نیت درونی هم آگاه شوند و آنچه می‌خواهند با خواست دیگران هم آهنگ و موافق باشد.

رستمی و قبادی، ۱۳۹۷، در پژوهشی تحت عنوان "عدالت توزیعی، کارایی و پایان قرارداد کار" پایان قرارداد کار، از مهم‌ترین مقاطع قرارداد مزبور به شمار می‌رود. در این مقاله، وضعیت چگونگی تأمین عدالت توزیعی و کارایی و ایجاد تعادل بین آنها را در تدوین نظام حقوقی حاکم بر مهمترین موارد پایان قرارداد کار، یعنی پایان مدت و اخراج با توجه به قانون کار ایران توضیح دادند و دریافتند که به دلیل گسترش قراردادهای کار مدت موقت و خطر تجدید نشدن قراردادهای مزبور در پایان مدت، اصل دائمی بودن قرارداد کار و در نتیجه توزیع عادلانه امنیت شغلی مخدوش شده است.

اکبرپور شالی، ۱۳۹۶، در پژوهشی تحت عنوان "بررسی شرایط صحت شروط ضمن عقد در حقوق موضوعه ایران" بیان می‌دارد که امروزه در بیشتر قراردادهای، شروطی تحت عنوان شروط ضمن عقد درج می‌شود و به تبع این‌گونه شروط در قراردادهای، مسئله‌ای که در حوزه حقوق قراردادهای، قابل‌تأمل است، بحث لزوم رعایت شرایط اساسی صحت معاملات، موضوع ماده ۱۹۰ قانون مدنی، در خصوص صحت، شروط ضمن عقد می‌باشد، در این باب قانون مدنی نه‌تنها از شرط تعریف ارائه نداده، بلکه به‌طور واضح و دقیق، شرایط صحت شروط ضمن عقد را تفکیک و مرزبندی ننموده است.

ترقی‌طلب، محمد و حسین داودی بیرق، ۱۳۹۶، در پژوهشی تحت عنوان "حدود حاکمیت اراده‌ها در تنظیم قرارداد کار و ضمانت اجراها" در این مقاله بحث حاکمیت اراده و تأثیر آن در عقود و قراردادهای موردبررسی قرار گرفت. طبق ماده ۱۰ قانون مدنی افراد در منعقد کردن قراردادهای آزادند. اما اینکه چه قراردادی منعقد شود مقوله بسیار مهمی است. چرا که در هر قرارداد باید مقوله برد برد رعایت گردد و هر یک از طرفین در آن نفعی را برای خود داشته باشند. یکی از این قراردادهای قرارداد کار است که هر یک از کارگر و کارفرما در آن به دنبال اهداف موردنظر خود هستند. چنانچه در این قرارداد مشکلی پیش آید و اینکه هر یک از طرفین متضرر گردد باید به دنبال ضمانت اجرایی باشیم که ضرر هر یک از طرفین تا حد قابل قبولی جبران شود. مهم‌ترین ضمانت اجرای پیش‌بینی‌شده در اکثریت قوانین، بحث بطلان و فسخ می‌باشد که در قرارداد کار هم دارای اهمیت است. بطلان شامل این است که قرارداد از ابتدا باطل و بلااثر بوده اما فسخ این‌گونه نیست. درنهایت برای مثال چنانچه یک قرارداد کاری بر اساس مورد نامشروع منعقد گردد باید قایل به بطلان قرارداد کار باشیم و چنانچه اگر یکی از حقوق هر یک از کارگر و کارفرما زایل گردد باید به فکر فسخ باشیم.

یافته‌های تحقیق

شرایط اساسی صحت قرارداد کار

قرارداد کار ازجمله عقود است که می‌تواند به هر شکلی اعم از کتبی و شفاهی منعقد شود، گرچه در شرایط تغییر کارفرما، امکان بروز اختلاف بر سر شرایط موردتوافق با کارفرمای قبلی وجود دارد و لهذا همان‌گونه که از ابتدای سال جاری تکلیف گردیده قرارداد کتبی به نحو بهتری می‌تواند حقوق و منافع کارگر را حفظ نماید. به هر صورت تردیدی نیست که شرایط اساسی صحت عقد باید در قرارداد کار رعایت گردد. در این خصوص قانون مدنی و قانون کار در مجموع دارای وجوه مشترکی مانند رعایت قواعد عمومی قراردادهای و بعضاً متفاوتی مانند اختلاف در سن قانونی هستند. قانون کار پیشین موضوع شرایط صحت قرارداد کار را به سکوت برگزار کرده بود و ازاین‌رو در زمان سکوت آن قانون در تشخیص شرایط اساسی برای صحت معامله به ماده ۱۹۰ قانون مدنی استناد می‌شد که شرایط مذکور را به‌این‌ترتیب احصا کرده است: «۱- قصد طرفین و رضای آنها ۲- اهلیت طرفین ۳- موضوع معین که مورد معامله باشد ۴- مشروعیت جهت معامله». ماده ۹ قانون کار جمهوری اسلامی ایران می‌گوید: «برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است: الف- مشروعیت مورد قرارداد.

ب- معین بودن موضوع قرارداد. ج- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال انجام کار مورد نظر د) رضایت و رضای طرفین

قصد و رضایت طرفین قرارداد

قرارداد کار مانند سایر عقود بایستی با قصد و رضای طرفین آن صورت پذیرد. بدیهی است دو طرف قرارداد باید با تکیه بر عنصر اراده، قصد بر انعقاد عقد داشته و تعهدات ناشی از آن را با رضایت قبول نمایند. البته باید متذکر شد که قانون کار به قصد و رضا اشاره‌ای ننموده، که به خصیصه حمایتی حقوق کار باز می‌گردد. لهذا امروزه قرارداد کار موضوع قانون کار از چارچوب توجه به اراده طرفین خارج شده و از باب قواعد آمره و ارتباط بانظم عمومی شرایطی را چه از لحاظ صوری و چه ماهوی و لو با نارضایتی طرفین به آنان تحمیل می‌گرداند. این شرایط در رابطه با کارفرما به صورت تعیین مزد (که حداقل آن به صورت سالانه با توجه به وضعیت تورم و قیمت‌ها متغیر است)، ساعات کار، مرخصی و تعطیلات و سایر مزایاست. همچنین در رابطه با کارگر با تعیین نوع کار و یا حرفه، وظایف او به صورت قبول شرایط مذکور و اشتغال در محل کارگاه با تکیه بر عرف و عادات شغلی ظهور پیدا می‌کند. به علاوه از آنجائی که کارگر و کارفرما نمی‌توانند از شرایط و امتیازات کمتر از آنچه که در قانون کار مقرر گردیده عدول نمایند، لذا منافع کارگران حفظ خواهد شد. اما در خصوص عنصر رضایت در قرارداد کار باید توجه نمود که دو عامل اشتباه و اکراه از عوامل زایل کننده رضا می‌باشند. عامل اول موردی را شامل می‌شود که مهارت و تخصص کارگر، مورد نظر کارفرما باشد. به طور مثال کارگری برای امور منبت کاری و دکوراسیون بکار گرفته شود درحالی که مهارت وی نجاری باشد که چون مراد صاحبکار را برآورده نمی‌کند موجب خلل و خدشه به قرارداد و عدم نفوذ آن می‌گردد. عامل دوم شامل فشار غیرمتمعارفی است که برای وادار کردن کارگر جهت تنظیم قرارداد صورت می‌پذیرد. (زارع و همکاران، ۱۳۹۷) بدیهی است اگر به دلیل مزد کم یا سختی کار، کارگری بکار گمارده شود چنین عقدی نیز معتبر می‌باشد. البته طبیعی است که در شرایط رکود اقتصادی و فقر بیش از حد، ممکن است کارگری بدون میل باطنی تن به شرایط نامطلوبی بدهد. ولی این امر از نظر قانون مدنی نیز آمده است، اضطراب تلقی می‌شود و آثار اکراه یعنی عدم نفوذ عقد را در بر ندارد. لیکن با نادیده گرفتن قصد و رضا در قانون کار می‌توان گفت: عنصر رضایت که از اصول قراردادهای در حقوق خصوصی است تحت تأثیر قواعد حمایتی، آن چنان دچار دگرگونی گردیده که حاکمیت اراده دولت را به عنوان طرف سوم قرارداد کار، قابل نفوذ دانسته است. براین اساس قانون کار در قالب تجلی اراده مذکور به کمک کارگر آمده و ضمن تکمیل قرارداد، وی را

مصون از عوارض ناشی از اکراه و اضطراب می‌نماید.

بررسی تأثیر شرایط قراردادهای کار

آنچه در مبحث مربوط به ارتباط پایان قرارداد کار و عدالت توزیعی دارای اهمیت می‌باشد، توزیع عادلانه امنیت است. امنیت یکی از مواهب بسیار مهمی است که باید همگان از آن برخوردار باشند. در روابط کارگری و کارفرمایی آنچه در خصوص امنیت مطرح می‌شود، امنیت شغلی کارگران است. مقوله شغلی کارگران از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است، زیرا بدون امنیت شغلی، انگیزه کاری کارگران از بین می‌رود و فرهنگ کار نیز دچار تحول می‌شود. در خصوص موارد یازده‌گانه‌ای که برای پایان قرارداد کار مطرح کردیم، یک حالت بسیار با امنیت شغلی کارگران در ارتباط است؛ اولین و مهمترین عامل پایان قرارداد کار در حقوق کار ایران «انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن» است که با امنیت شغلی کارگران ارتباط تنگاتنگی دارد.

پایان مدت قرارداد کار و نقض شدید امنیت شغلی

با توجه به‌پیش‌بینی نکردن محدودیت در انعقاد قراردادهای کار مدت موقت و سختگیری قانونگذار در پیش‌بینی تشریفات اخراج موجه و نپذیرفتن اخراج بدون دلیل، شاهد گسترش روزافزون قراردادهای کار مدت موقت و استفاده بی‌رویه از آنها در بازار کار ایران هستیم؛ به‌گونه‌ای که انعقاد قرارداد کار مدت موقت در حقوق ایران جایگاه و فلسفه خود را از دست داده و به‌وسیله‌ای برای اخراج کارگران تبدیل شده است. درواقع قرارداد کار مدت موقت، نقش صوری یافته است و کارفرمایان به‌جای توسل به تشریفات اخراج، ترجیح می‌دهند از قرارداد کار مدت موقت به‌منزله جایگزین اخراج استفاده کنند تا در صورت لزوم به‌جای استفاده و مراجعه به تشریفات اخراج در پایان قرارداد کار، از تجدید قرارداد خودداری و درواقع کارگر را اخراج کنند. این امر، امنیت شغلی کارگران و توزیع عادلانه امنیت را به‌شدت مخدوش می‌کند و کارگران مجبورند در خصوص هر موضوعی که به حقوق قانونی آنان مربوط می‌شود، در برابر کارفرما کوتاه بیایند، زیرا در غیر این صورت قرارداد آنان تجدید نخواهد شد. (براتی نیا و موحدیان، ۱۳۹۳) آثار و ضربات زیان‌باری که این نوع سوءاستفاده از قرارداد کار مدت موقت به بار می‌آورد، واضح و روشن است. امروزه بسیاری از مواد قانون به دلیل انعقاد بدون محدودیت زمانی قراردادهای مدت موقت، خدشه‌دار و بلااستفاده شده‌اند. زیرا کارگران از ترس تجدید نشدن قرارداد، در برابر اجحاف و تجاوزات کارفرما به حقوق قانونی خود کوتاه می‌آیند، به‌گونه‌ای که سوءاستفاده از قرار دادهای کار مدت موقت به‌نوعی تمام مزایای قانونی کارگر را هدف گرفته است. حتی کارفرمایان

نیز با استفاده از قراردادهای مدت موقت، حاضر نیستند حمایت‌هایی که در قانون از آنان به عمل آمده است را انجام دهند و استفاده از قراردادهای کار مدت موقت را جایگزین استفاده از آن حمایت‌ها کرده‌اند. برای مثال، ماده ۲۶ قانون کار به‌نوعی برای حمایت از کارفرما و به‌منظور انعطاف‌پذیری قانون کار و به نفع جنبه اقتصادی حقوق کار انشا شده است اما کارفرمایان به-جای استفاده از این امتیاز، ترجیح می‌دهند از مفهوم مخالف تبصره ۲ ماده ۷ استفاده کنند. ماده ۲۶ مقرر دارد: «هر نوع تغییر عمده در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل کار باشد، پس از اعلام موافقت کتبی اداره کار و امور اجتماعی محل، قابل اجراست...» یعنی اگر کارفرمایی بخواهد محل جغرافیایی کار را تغییر دهد یا تغییری در ساعات کار کارگران بدهد یا هر تغییر عمده دیگری در شرایط کار که برخلاف عرف معمول کارگاه باشد، انجام دهد، در صورتی که کارگران راضی به انجام تغییر مزبور نباشند، در این صورت این امتیاز در ماده ۲۶ برای کارفرما پیش‌بینی شده است که با مراجعه به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل بتواند با اثبات دلایل موجه خود و بدون اعلام موافقت کارگران و با موافقت اداره مزبور، تغییرات لازم را انجام دهد. این امتیاز خوبی است که در قانون کار برای کارفرما پیش‌بینی شده است، اما هم‌اینک باوجود قراردادهای کار مدت موقت به این امتیاز احتیاجی نیست. ملاحظه می‌شود که خطر پایان مدت قرارداد کار و تجدید نشدن قرارداد مزبور، از سوی کارفرما، خطری است که کارگران را به شدت تهدید می‌کند و امنیت شغلی آنان را به خطر می‌اندازد. نمونه بارزتری که کارفرمایان حاضر نیستند، حتی از امتیازی که برای آنان در قانون کار پیش‌بینی شده است، استفاده کنند و به‌جای آن از خطر بالقوه و تهدید کارگران به تجدید نشدن قرارداد استفاده می‌کنند، ماده ۲۷ قانون کار است. ماده مزبور به کارفرمایان اجازه می‌دهد تا کارگران مقصر را اخراج کنند. صرف‌نظر از اینکه ماده مزبور به‌نوعی انشا شده است که کارفرمایان چندان تمایلی به استفاده از آن نداشته باشند. کارفرمایان نیز در عمل با انعقاد قرارداد کار مدت موقت بجای استفاده از امتیاز ماده ۲۷، نسبت به تجدید نشدن قرارداد کار کارگران هنگام پایان قرارداد، اقدام می‌کنند به‌صورتی که این موضوع سبب شده است تا کارفرمایان قراردادهای کوتاه‌مدت شش‌ماهه، سه‌ماهه و حتی یک‌ماهه با کارگران منعقد کنند تا در پایان هریک از مواعد مزبور و در صورتی که بخواهند نسبت به تجدید نشدن قرارداد کار اقدام کنند. قرارداد کار مدت موقت به‌نوعی به قرارداد صوری برای راحت اخراج کردن کارگران تبدیل شده است. این موضوع زمانی بیشتر نمایان می‌شود که به رفتاری که از طرف کارفرمایان و تشکلهای کارفرمایی کشور در قبال دستورالعملی به نام «دستورالعمل شماره ۴۰ روابط کار» اتفاق افتاد، نگاه کنیم. به‌موجب

دستورالعمل شماره ۴۰ روابط کار (که در ۱۳۹۴/۳/۱۹ از طرف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و برای حمایت بیشتر از کارگران صادر شد)، مقرر شد که کارفرمایان نتوانند در کارهای با ماهیت مستمر، قراردادهای کار مدت موقت کمتر از یک سال منعقد کنند و انعقاد قراردادهای کار مدت موقت کمتر از یک سال در کارهای با ماهیت مستمر ممنوع شد. اما آن‌چنان واکنش سریع و منفی‌ای نسبت به دستورالعمل مزبور صورت گرفت که مقام امضاکننده در کمتر از یک هفته مجبور به تعلیق آن شد. (حسنی، حسنی باقری شریف آباد، ۱۳۹۵) این در حالی است که به‌موجب دستورالعمل اشاره شده، فقط انعقاد قراردادهای کار زیر یک سال ممنوع شده بود و کارفرمایان مجاز بودند قراردادهای یک‌ساله و بیشتر از آن منعقد کنند. به‌عبارت دیگر فقط انعقاد قراردادهای شش‌ماهه، سه‌ماهه و یک‌ماهه ممنوع شده بود اما حتی در برابر این عمل، واکنش بسیار شدیدی از طرف کارفرمایان و تشکلات آنان به عمل آمد که مقام صادرکننده را مجبور به عقب‌نشینی کرد. نمونه دیگری که از نقض مقررات قانون کار به‌وسیله قراردادهای کار مدت موقت و خطر تجدید نشدن قراردادهای مزبور در پایان مدت، می‌توان نام برد مقررات مربوط به شرایط کار است. در قانون کار و به‌ویژه در فصل سوم قانون مزبور، تحت عنوان «شرایط کار» برای اینکه استثماری از کارگر صورت نگیرد، شرایط قانونی کار کارگران و حداقل‌هایی که باید رعایت شود، بیان شده است. برای مثال بحث‌های مربوط به مزد و حداقل مزد، بحث‌های مربوط به ساعات کار کارگران و حداکثر ساعات کار آنها تعیین شده است. شرایط مربوط به کار اضافی، شرایط مربوط به نوبت کاری، تعطیلی‌ها، مرخصی‌ها، همگی در فصل سوم قانون کار آمده‌اند و در صورتی که شرایط مزبور رعایت نشود، کارگران می‌توانند به‌موجب مقررات فصل نهم قانون کار و بر اساس مقررات آیین دادرسی کار در مراجع حل اختلاف کار اقامه دعوا و حق خود را دریافت کنند. اما در بسیاری از مواقع، شکایات مزبور در مراجع حل اختلاف کار صورت نمی‌گیرد، زیرا کارگران دارای قرارداد کار مدت موقت، نگران تجدید نشدن قرارداد، در پایان مدت قرارداد خود هستند که بیان شد، روشن می‌شود که چگونه مهمترین عامل پایان قرارداد کار، یعنی پایان مدت در قرارداد مزبور، موجب مخدوش شدن توزیع عادلانه امنیت شغلی و نقض عدالت توزیعی شده است، زیرا کارگران نیز همانند سایر قشرهای مردم از جمله کارمندان دولت از این حق برخوردارند که امنیت شغلی آنان نیز تضمین و امنیت مزبور به‌صورت عادلانه بین همه قشرهای ملت توزیع گردد. این در حالی است که با پیش‌بینی قرار- دادهای کار مدت موقت در قانون کار و ایجاد نشدن محدودیت در انعقاد قراردادهای مزبور و خطر تجدیدنشدن قراردادهای موصوف در پایان مدت، امنیت شغلی کارگران به‌شدت مخدوش

شده و توزیع عادلانه امنیت شغلی بین همه مردم برقرار نشده است.

اصول اداری حاکم بر تحولات حقوق اداری

حقوق اداری به معنای غیرمتمرکز و یا نیمه‌متمرکز گسترش‌دهنده‌ی حقوق اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اعطاکننده آزادی‌های مدنی ایجادکننده جامعه مدنی مطابق نظر مردم در تمام نقاط کشور (اعم از دور و نزدیک) می‌باشد. حقوق اداری به معنای غیرمتمرکز آنچه در نظام‌های بسیط یا فدرال می‌تواند استعدادهای مردمان محلی را به کار اندازد و یک جهش، جنبش و انگیزه‌های خدمت‌رسانی در مناطقشان را افزایش دهد اما نظام غیرمتمرکز شرایطی هم دارد که نباید از کنار آن گذشت خلاصه اینکه توجه به اداره غیرمتمرکز و عقلانی آن یک نوع استعدادیابی در مناطق دوردست کشور است. حقوق اداری باعث محدودیت قدرت نامحدود دولت می‌شود. اگر در یک کشور اشخاص حقوقی دیگری غیر از دولت وجود داشته باشد. (میرزاده و همکاران ۱۳۹۲) در مقابل دولت دارای استقلال اداری یا مالی بوده و بدین ترتیب به نظر می‌رسد که برای رسیدن و استحکام آزادی‌های محلی مؤثر باشد. اصل نهادی کردن قدرت اداری و توزیع سازمانی آن، اصل تعمیم قدرت اداری در مکان، اصل توزیع قدرت اداری سازمان‌های حرفه‌ای و دولت، اصل اعطای برخی از قدرت‌های اداری به اشخاص حقوق خصوصی، اصل شایستگی در استخدام کارکنان عمومی، اصل استقرار خدمات عمومی اصول اداری حاکم بر تحولات اداری را تشکیل می‌دهند.

نتیجه‌گیری

در این تحقیق، به تشریح قانون کار و مقررات مربوط به آن پرداخته شد. به‌طور ویژه شرایط صحت معاملات و قراردادها مورد بحث قرار گرفت. بنابراین قراردادهای دولت به اعتبار تبعیت از قانونی که حاکم بر آن است متنوع می‌باشد به‌طوری‌که بر یک قرارداد ممکن است قوانین مدنی یا تجارت یا کار و حتی قوانین اداری حاکم باشد. قرارداد کار از جمله عقود است که می‌تواند به هر شکلی اعم از کتبی و شفاهی منعقد شود، اگرچه در شرایط تغییر کارفرما، امکان بروز اختلاف بر سر شرایط مورد توافق با کارفرمای قبلی وجود دارد اما تردیدی نیست که شرایط اساسی صحت عقد باید در قرارداد کار رعایت شود. عقد یا قرارداد به‌عنوان یک موضوع حقوقی، به قدمت تمدن بشری سابقه دارد. بشر از زمانی که زندگی گروهی را آغاز کرده عقد نیز ابزاری برای مبادلات اقتصادی و اجتماعی بین افراد به کار گرفته شد. قرارداد اداری قراردادی است که یک طرف آن دولت و مؤسسات عمومی و طرف دیگر شخص یا اشخاص حقوقی است. اصول احکام این قراردادها را قانون و یا عرف اداری معین داشته است و به این ترتیب آزادی طرف

قرارداد را محدود کرده است از جمله این محدودیت‌ها شرایطی است که از پیش توسط اداره تعیین شده و در آن جای بحث چندانی نیست حتی در این قراردادها مقامات عمومی می‌توانند تغییراتی را در شرایط مربوط به تعهدات طرف قرارداد بدهند تا آن حد که تعادل کلی حقوق تعهدات طرفین مختل نشود. قراردادهای اداری نظام‌های حقوقی متفاوتی از قراردادهای خصوصی دارند، طوری که این قراردادها جزء نظام حقوقی عمومی هستند و از قواعد حقوق عمومی پیروی می‌کنند. این اصطلاح ناظر به قراردادهایی است که لاقلاً یک طرف آن اداره‌ای از ادارات عمومی بوده و برای تأمین پاره‌ای از خدمات عمومی و هم به‌عنوان حقوق عمومی منعقد می‌شود. وجود شرایط و ضوابط هر اداره دولتی قرارداد منعقد شده بین اشخاص حقیقی و حقوقی با این ادارات را تحت تأثیر قرار داده است و در صورت عدم شناخت شرایط و ویژگی‌های خاص هر سازمان دولتی موجب می‌شود تا قراردادهای با مشکلات و موانعی تنظیم شود و در زمان اجرا به‌طور ناقص و یا با مشکلات حقوقی اجرا شود که پرونده‌های حقوقی متعدد را ایجاد می‌کند و این خود موجب صرف هزینه‌های مالی و زمانی متعدد می‌گردد. شناخت موانع و مشکلات در مرحله تنظیم قراردادها می‌تواند کمک شایانی در پیشگیری از بروز مشکلات حقوقی بعدی شود.

پیشنهادهای

اگر قوانین حمایتی وجود داشته باشد تا از کارگران در هنگام از دست دادن کار به دلایل مختلف حمایت کند، چنین کارگرانی احساس امنیت خاطر کرده و به امنیت شغلی خود مطمئن می‌شوند. از جمله این حمایت‌ها، پیش‌بینی قالب قرارداد کار دائم است، چراکه اصل در حقوق کار، نه استخدام موقت، بلکه استخدام دائمی است. قراردادهای کار دائم تا حدودی تضمین‌کننده امنیت شغلی کارگران هستند اما قراردادهای موقت از لحاظ امنیت شغلی برای کارگران، تضمینی فراهم نمی‌کنند، چرا که در پایان مدت، این قراردادها بدون موافقت کارفرما مبنی بر تمدید آن، به پایان می‌رسند و کارگر از ادامه اشتغال محروم می‌شود. پاره‌ای دیگر از این حمایت‌ها، تدوین قوانین و تشریفات سخت راجع به اخراج کارگران است. بدین معنا که کارفرمایان برای پایان دادن به رابطه کاری و کارفرمایی، باید از طرقی مثل اخراج استفاده کنند که آن‌هم نیاز به تایید مراجع حل اختلاف دارد. بنابراین، مقوله امنیت شغلی به‌عنوان یک خط قرمز حقوق کار به شمار می‌آید و نباید متعرض آن شد و اگر در اندیشه اشتغال‌زایی و افزایش تولید و سرمایه‌گذاری باشیم، باید با اصلاح ساختارهای نامناسب و سیاست‌های غلط و با ارائه راه کارهای منطقی به آن دست‌یابیم نه با از بین بردن یک حق اساسی و مهم (اشتغال و امنیت شغلی) که

دغدغه طیف گسترده‌ای از جامعه را تشکیل می‌دهد. سازمان‌ها به‌صورت یک هسته مرکزی درمی‌آیند و سایر قسمت‌ها و کارکنان به‌صورت موقت در اطراف آنها قرار می‌گیرند و اکثر مردم برای خود، کار می‌کنند (به‌طوری‌که امروزه تا حدودی شاهد آن هستیم). پرداخت‌ها به‌صورت قسمتی از سود خواهد بود و جای دستمزدهای ثابت را می‌گیرد. کارکنان خود را باید با قراردادهای نامعین و مستقل وفق دهند. در این شرایط، کارکنان مجبورند همواره در حال یادگیری باشند که دلیل این وضعیت، افزایش روزافزون رقابت است. با در نظر گرفتن فلسفه حمایتی حقوق کار و اصول بنیادین و مهم آن (از جمله امنیت شغلی) گام‌های مؤثری در اصلاح قانون کار (به‌ویژه تبصره دوم ماده ۷) برداشته خواهد شد؛ چراکه با تدوین قوانینی منطبق با اصول و فلسفه حقوق کار و اصلاح قوانین موجود، می‌توان کارآیی افزونتری از این قانون انتظار داشت. مهم‌ترین اصلاحی که در قانون مزبور باید انجام شود تا توزیع عادلانه امنیت شغلی را برآورده کند، ایجاد محدودیت برای انعقاد قراردادهای کار مدت موقت است. بدون ایجاد چنین محدودیتی نمی‌توان به سامان‌دهی قراردادهای مزبور پرداخت. اما این فقط ایجاد محدودیت برای قراردادهای کار مدت موقت نیست که باید مدنظر قانونگذار باشد، بلکه قانونگذار در خصوص تشریفات اخراج نیز باید تجدیدنظری اساسی انجام دهد. اولین اصلاحی که باید در قانون کار در خصوص تشریفات اخراج صورت گیرد، این است که قانونگذار باید موارد اخراج موجه و تشریفات آن را به‌صورت صریح و شفاف بیان کند. از مهمترین اصلاحاتی که باید در زمینه تشریفات اخراج موجه در قانون کار صورت گیرد، تجدیدنظر در تشریفات اخراج کارگر مقصر است. به‌عبارت‌دیگر باید ماده ۲۷ قانون کار اصلاح شود و حق وتوی تشکل کارگری کارگاه از بین برود. همچنین وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باید آیین‌نامه تبصره ۲ ماده ۲۷ را در زمینه تعریف قصور اصلاح کند و علاوه بر آن در آیین‌نامه مزبور، تقصیر سنگین و سبک تبیین و در آن، بین آن دو تفکیک قائل شود، زیرا در صورتی می‌توان قراردادهای کار مدت موقت را محدود کرد که کارفرمایان بتوانند با تشریفات سهل‌تری کارگر مقصر را اخراج کنند. اصلاح دیگری که در زمینه تشریفات اخراج باید صورت گیرد در خصوص اخراج غیرموجه است. قانونگذار باید به‌طور صریح دلایل غیرقانونی اخراج را همانند نظام حقوقی کشورهای دیگر در قانون مشخص کند، اما مهمترین اصلاحی که باید در قانون کار صورت گیرد تا کارایی را تضمین کند و بین عدالت توزیعی و کارایی تعادل ایجاد شود؛ پذیرش اخراج بدون دلیل است. زیرا در مقابل محدودیت قائل شدن برای انعقاد قرارداد کار مدت موقت که امتیاز مهمی است که به کارگران داده می‌شود، باید امتیاز مهم دیگری به کارفرمایان داد و آن اجازه اخراج بدون دلیل

است. البته برای آنکه اخراج بدون دلیل، فلسفه اصل دائمی بودن قراردادهای کار و ایجاد محدودیت برای قراردادهای کار مدت موقت را از بین نبرد، بجاست شرایطی برای آن در نظر گرفت، ازجمله آنکه اخراج با اخطار قبلی باشد و با توجه به سن، سابقه، تاهل یا مجرد، داشتن عائله تحت تکفل یا نداشتن عائله تحت تکفل و سایر شرایط و اوضاع و احوالی که برای کارگر یا حتی کارگاه وجود دارد، خسارت اخراجی را برای کارگر در نظر گرفت. بااین‌وجود قانونگذار در تدوین نظام حقوقی حاکم بر پایان قرارداد کار، نتوانسته است، تعادل قابل قبولی بین کارایی و عدالت توزیعی ایجاد کند، اما درنهایت کارفرمایان مسیر خود را یافته و با انعقاد قرارداد-های کار مدت موقت سعی در جبران نقص قانون کرده‌اند. بنابراین در این وضعیت، کارایی در قانون نقض شده است اما با گسترش قراردادهای کار مدت موقت و نبودن محدودیت در انعقاد آنها، در قانون و عمل آنچه بیشتر مورد خدشه قرار گرفته است، عدالت توزیعی و امنیت شغلی کارگران است. بنابراین اگر اصلاحات فوق‌الذکر انجام گردد، تضمین کارایی به‌ویژه عدالت توزیعی و ایجاد تعادل بین این دو خواهد شد. آنچه بیان شد، نظیر تعریف قراردادهای دولتی و ماهیت این قراردادها مبنایی بود برای شناخت محدودیت‌ها و چالش‌ها به‌منظور پیشگیری از بروز اشتباهات در تنظیم و اجرای قراردادهای دولتی است. همچنین به‌منظور پیشگیری از تأثیر-گذاری گروه‌های صاحب نفوذ در سازمان پیشنهاد می‌شود که کمیته‌ای مختلف نظارتی بر روند تنظیم قراردادها و اجرای آنها نظارت داشته باشد.

فهرست منابع

کتاب

- رفیعی، احمد (۱۳۹۲)، حقوق کار، مبانی نظری حقوق کار و نظام حقوقی حاکم بر قرار داد کار در ایران، تهران، انتشارات نگاه بینه
- عراقی، عزت‌الله (۱۳۹۲)، حقوق کار، جلد اول، تهران، سمت
- هدایتی زفرقندی، محمد (۱۳۸۸)، قرارداد کار، چاپ اول، تهران، نشر میزان

مقالات

- احمد زارع، زهرا زارع و زهره شمس (۱۳۹۷)، قرارداد کار و شرایط تعلیق قرارداد کار در قانون کار و قانون مدنی ایران، پنجمین کنفرانس ملی حقوق و مطالعات قضایی، تهران، پردیس بین الملل توسعه ایده هزاره
- اکبرپور شالی، ابوالفضل (۱۳۹۶)، بررسی شرایط صحت شروط ضمن عقد در حقوق موضوعه ایران، اولین همایش ملی علوم اجتماعی، علوم تربیتی، روانشناسی و امنیت اجتماعی، تهران، دانشگاه آل طه - معاونت اجتماعی و پیشگیری از وقوع جرم دادگستری کل استان البرز
- الهام حسنی، مهدی حسنی باقری شریف آباد (۱۳۹۵)، قرارداد کار وجه مشخص رابطه کارگری و کارفرمایی، کنگره بین المللی جامع حقوق ایران، برگزاری به صورت وینار، موسسه نمودار توسعه داتیس
- جلال جعفری داراب جردی، محمد زمانی جباری (۱۳۸۰)، اصول حاکم بر انعقاد قرارداد کار در نظام حقوقی ایران، پایان نامه، دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه شیراز
- حسین علی سپهری و جواد ایرانپان (۱۳۹۴)، بررسی رابطه امنیت شغلی با فرهنگ کار کارکنان قرارداد کار مدت موقت شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاجاری، دومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، دبی، موسسه سرآمد همایش کارین - رستمی، مریم (۱۳۹۶)، مفهوم و آثار تعلیق قرارداد کار در نظام حقوقی ایران، کنفرانس ملی تحقیقات علمی جهان در مدیریت، حسابداری، حقوق و علوم اجتماعی، شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زرقان - دانشگاه علمی کاربردی شوشتر
- رحمان نجفی، مهدی حمزه هویدا، جمشید شیری (۱۳۹۷)، جایگاه شروط قرارداد در رفع عیب، دومین همایش بین المللی فقه و حقوق، وکالت و علوم اجتماعی، همدان، دبیرخانه دائمی کنفرانس
- شرافت پیما، محمدرضا (۱۳۹۳)، تطبیق قواعد عمومی قراردادها در قرارداد کار، مطالعات

حقوق خصوصی (حقوق)، دوره ۳۸، شماره ۲

- فرهاد ایرانیپور، سپیده منصوری (۱۳۹۵)، اصل صحت در حوزه قراردادهای از منظر حقوق

سنتی و قواعد حقوق بازرگانی فراملی، مقاله ۲، دوره ۴۶، شماره ۱، بهار

- نادر میرزاده، علی بهاری اردشیری (۱۳۹۲)، تمایزات حقوق عمومی و خصوصی در حوزه

معاملات و قراردادهای، اولین همایش ملی قرارداد، اصول و چالش‌های پیش‌رو، ابرکوه، دانشگاه

آزاد اسلامی واحد ابرکوه

- ولی رستمی، حسین قبادی (۱۳۹۷)، عدالت توزیعی، کارایی و پایان قرارداد کار، فصلنامه

مطالعات حقوق عمومی ۴۸ (۱)

- محسن حسنوند، مهشید سادات طبایی و فاطمه جمشیدوند (۱۳۹۴)، تفسیر قراردادهای

اداری با توجه به اصول کلی حقوق عمومی، دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در

مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، دبی، موسسه سرآمد همایش کارین

- محمود براتی‌نیا، غلامرضا موحدیان (۱۳۹۳)، شرایط صحت و انواع قراردادهای کار، فصلنامه

علمی دیدگاه‌های نوین حقوقی

- محمد ترقی طلب، حسین داودی بیرق (۱۳۹۶)، حدود حاکمیت اراده‌ها در تنظیم قرارداد

کار و ضمانت اجرا، همایش بین‌المللی حقوق علوم سیاسی و معارف اسلامی، تهران، مرکز

همایش‌های کوشا گستر

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی