

موسسه حقوقی ابولبی عدالت سروش موسسه حقوقی اوای عدالت سروش

عنوان مقاله: نقش قرارداد کار در تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما

نویسنده: دکتر عزت الله عراقی

روابط بین کارگر و کارفرما به معنایی که امروز در حقوق کار مورد توجه است و در تعهد یکطرف (کارگر) به قرارداد نیروی کار خود در اختیار و تحت اداره دیگری (کارفرما) در برابر عوض معین خلاصه می شود، اگر چه طی قرون در جوامع مختلف بشری وجود داشته است، اما مقررات حاکم بر این روابط همواره یکسان نبوده و دستخوش تحولات زیادی شده است.

از آنزمان که انسانها از زندگی ساده غارنشینی و شکار حیوانات دست برداشتند و برای ادامه زندگی مجبور بانخاذ روشهای تولیدی پیچیده تری شدند رفته رفته دسته ای از افراد بشر بجای اینکه خود مستقیماً کار کنند از کار دیگران استفاده می نمودند و بدیشان چیزی (بصورت غذا، لباس و مسکن و بعداً وجه نقد) می پرداختند. با این تغییر و تحول رابطه کار بوجود آمد. عده ای نیروی کار خود را در اختیار دیگری می گذاردند و از راه عوضی که بدست می آوردند زندگی خود را تأمین می نمودند. در برابر دسته دیگری از کار دسته اول برای گرداندن چرخ کارهای تولیدی و جلب منفعت استفاده می کردند. این وضع در جوامع امروز نه تنها وجود دارد بلکه روزه روزه بر وسعت دامنه آن اضافه می شود. تا بدانجا که به نظر بعضی از متخصصین حقوق کار، درآینده نزدیکی اکثریت اعضاء جامعه را کسانی تشکیل می دهند که مزد بگیر بوده و تحت تبعیت (۱) و دستور دیگری کار خود را انجام میدهند و بدینسان اکثریت مردم مشمول مقررات کار خواهند شد. (۲)

برای رسیدن به مرحله فعلی، و ایجاد مقررات خاص و ویژه ای که حاکم بر روابط بین کسانی که کار می کنند و افرادی که از کار دسته اول استفاده می کنند باشد، راه دور و درازی پیموده شده است. کار مدتها مفهومی پست و تحقیرآمیز داشت و قدرتمندان جامعه خود تن بکار نمی دادند و برای انجام کارهای خویش افراد دیگر را بصورت برده و رعیت و خادم در خدمت خود در می آوردند و از کار ایشان استفاده می کردند. بررسی رابطه کار در چنین نظامهای اجتماعی اگر چه می تواند جالب باشد اما مورد بحث این مقاله نیست زیرا به زحمت می توان پذیرفت که رابطه کار در صور یاد شده جنبه قراردادی داشته است و بین طرفین قراردادی، از نوع قراردادهای نظام حقوقی فعلی، منعقد می شده است. زیرا تنظیم قرارداد مستلزم قبول تساوی طرفین و آزادی اراده ایشان است که در رابطه بین ارباب و برده و رعیت وجود آن بشدت مورد تردید می باشد بلکه میتوان گفت عدم آن محل انکار نیست. در این سطور هدف این است که روابط کسانی که کار می کنند (باصطلاح امروز کارگر) و کسانی که کار دسته اول تحت تبعیت ایشان و با پرداخت مزد از جانب آنان انجام می شود (در اصطلاح حقوقی فعلی کارفرما)، از زمانی که این رابطه تابع قرارداد بین طرفین شده است، مطالعه شود و بویژه این نکته بررسی گردد که قرارداد منعقد بین طرفین در تنظیم روابط ایشان چه نقشی دارد.

موسسه حقوقی آوا می عدالت سروش

با توجه به تحولی که در نقش قرارداد کار حاصل شده است این موضوع را در چهار بخش مورد بحث قرار می دهیم. ابتدا قرارداد را بعنوان منبع اساسی روابط حقوقی کار مطالعه می کنیم سپس از مداخله قانونگذاران در روابط کار و ایجاد مقررات کار و گسترش روابط جمعی کار که موجب تضعیف موقع قرارداد کار و پیدایش تئوریهای جدید در رابطه کار گردید سخن خواهیم گفت، و بالاخره نقش فعلی قرارداد کار را بررسی می کنیم.

بخش اول - قرارداد : منبع اصلی رابطه کار

اصطلاح قرارداد کار ، که در قرن نوزدهم ابتدا وسیله اقتصاد دانان بکار برده شد، به تدریج و به رغم انتقادات برخی حقوقدانان، (۳) مورد قبول قرار گرفت و در قوانین مختلف به همین نام نامیده می شود. از نظر تاریخی این قرارداد، دنباله قرارداد اجاره خدمات (۴) و یا به تعبیر قانون مدنی ایران اجاره اشخاص (ماده ۵۱۲) است.

به نظر بعضی از مؤلفین حقوق کار اصلاح اجاره خدمات رابطه طرفین قرارداد را بهتر مشخص می کرد. زیرا قرارداد کار شامل همه انواع کار نمی شود و فقط بر کار تابع یعنی کاریکه شخصی تحت دستور و فرمان شخص دیگری انجام می دهد حاکم است. و درمورد اخیر ، در واقع یکطرف قرارداد ، نیروی کار خود را به دیگری اجاره داده است. (۵) صرفنظر از این بحث اصطلاحی، از نظر حقوقی تأثیر نظام حقوقی اجاره خدمات (یا اجاره اشخاص) که قراردادی از قراردادهای حقوق مدنی محسوب می شود، در نظام حقوقی قرارداد کار (بویژه در مرحله ای که فعلاً مورد بحث است) غیر قابل انکار می باشد. بهمین جهت لازم به نظر می رسد که بطور اختصار مفهوم اجاره اشخاص در حقوق مدنی مورد بررسی قرار گیرد.

ذکر این نکته ضروری است که اگر چه قانون مدنی ایران در قسمت عقود معین ، مانند بسیاری موارد دیگر، تحت تأثیر فقه امامیه قرار گرفته است لکن در مورد اجاره اشخاص (بشرحی که خواهیم دید) بیشتر از قانون مدنی فرانسه متأثر شده است بدین سبب در مبحث فعلی توجه خود را به مطالعه موضوع در حقوق مدنی فرانسه (تا آنجا که بدین بحث مربوط است) معطوف می داریم و چون مراجعه به سابقه آن در حقوق فرانسه قبل از انقلاب نیز مفید می نماید مسائل این بخش را به دو بند تقسیم می کنیم.

الف - قرارداد اجاره خدمات در حقوق فرانسه قبل از انقلاب

در حقوق رم ، کار انسانی همانند یک شیئی بحساب آمده و تابع قواعد کلی اجاره بود. این مفهوم در حقوق فرانسه قبل از انقلاب نمی توانست مورد قبول باشد. زیرا جنبه شخصی رابطه کار مورد توجه بود و با اجاره اشیاء ارتباطی نداشت. معهداً از مطالعه مؤلفات حقوق مدنی فرانسه قبل از انقلاب این قطع رابطه با حقوق رم استفاده نمی شود.

موسسه حقوقی آوای عدالت سروش

از زمان رنسانس دکترین متکی بر عقاید حقوقدانان رم قدیم باندازه ای در افکار و آراء حقوقدانان فرانسوی مؤثر واقع شده بود که در تألیفات پوتیه (Pothier) بهمان مفاهیم بر می خوریم که در حقوق رم وجود داشت .

پوتیه از اجاره خدمات به مناسبت اجاره اشیاء بحث می کند و آنگاه که اشیاء قابل اجاره را می شمارد در کنار اشیائی از قبیل ، خانه ، زمین ، اموال منقول ، خدمات انسان آزاد را هم ذکر می کند . بدین سان در نظر این حقوقدان اجاره خدمات نوعی اجاره اشیاء است . اما در فکر او اجاره خدمات منحصرأ در مورد کارهای پست و قابل تقویم به پول قابل تصور است مانند کار مزدوران ، کارگران ، صاحبان حرفه و پیشوران . اما کسانی که خدماتی انجام می دهند ولی به علت مقام والای اجتماعی خود کارشان قابل تقویم به پول نیست قراردادشان وکالت بحساب می آید و آنچه هم که طرف قرارداد به عنوان حق شناسی و جبران زحمات بپردازد اجرت محسوب نمی شود مانند وکیل دعاوی .(۶)

با بررسی بیشتر در آثار پوتیه در می یابیم که اجاره خدمات گاه برای مدت معین است مانند کارگران کشاورزی که برای درو محصولات ویا چیدن میوه ها ویا کارگران دیگر در شهرها که بیشتر برای مدت معینی استخدام می شوند، گاه اجاره خدمات برای مدت نامعلومی است همانند کار خدمه منازل .

اجاره در صورت اول برای یکسال ، یکماه ، یا هر مدت محدود دیگر منعقد می شود و تابع احکام و قراردادهای معوض است یعنی مثلاً در صورت ریزش باران ، به کارگری که برای چیدن میوه در روز معینی اجیر شده است اجرت روز او پرداخت نمی شود و همچنین قواعد مربوط به جبران خسارت در صورت فسخ قرارداد (ترک کردن کار قبل از پایان مدت از طرف اجیر ویا اخراج او از طرف ارباب) حاکم خواهد بود . در مواردی که اجاره بدون مدت است مانند اجاره خدمه منازل ، هرگاه ارباب مایل باشد می تواند مستخدم خود را اخراج کند ولی مستخدم بدون اجازه ارباب حق ندارد خدمت او را خارج شود .

برای جلوگیری از اطاله کلام به ذکر همین نکات اکتفا می کنیم(۷) و یادآور می شویم که رابطه کار در فرانسه قبل از انقلاب به هیچ وجه براساس قرارداد، بصورتی که پوتیه ذکر کرده است ، نبوده و روابط کار در آن زمان جنبه شخصی داشته است یعنی به علت وجود نظام فئودالی در روستاها و نظام صنفی درشهرها رابطه بین کسانی که کار می کردند و ارباب و استاد کار بر پایه نظامات صنفی ویا مقررات ناشی از سیستم فئودال متکی بود که سلسله مراتبی را در کارها قائل بودند(۸) مثلاً شاگرد در نظام صنفی نه تنها کارش را بعنوان یک کالا در اختیار استاد کار می گذاشت بلکه شخصاً نیز متعهد بود که احترامات لازم را در برابر استاد مرعی داشته خود را تابع قدرت انضباطی او قرار دهد و در برابر استاد هم موظف بود که رفتار انسانی و پدراانه داشته باشد .

بدین ترتیب باید تأثیر عقاید و افکار پوتیه و حقوقدانان دیگر قبل از انقلاب – که به پیروی از حقوق رم رابطه کار را از دیدگاه قراردادی صرف مورد توجه قرار داد می دادندو کارگر را به مالکی تشبیه می کردند که ملک خود (نیروی کارش) را همانند هر شیئی دیگری با اجاره واگذار می کند و اجرتی که دریافت می دارد عوض آن محسوب می شود – در نظام حقوقی حاکم بر کار بعد از انقلاب فرانسه ناچیز باشد اما با

موسسه حقوقی آواهای عدالت سمرقند

مطالعه سیستم حقوقی اخیر و بویژه قانون مدنی فرانسه مشاهده می شود که به عکس میراث حقوقدانان قبل از انقلاب مستقیماً (به علت وجود محیط مناسب فکری از نظر فلسفی و حقوقی و هم به لحاظ نظام اقتصادی رائج در آن زمان) در تنظیم رابطه کار براساس قرارداد و اهمیت دادن به رابطه قراردادی مؤثر بوده است .

ب- اجاره خدمات (اجاره اشخاص) در حقوق مدنی : منبع انحصاری روابط کار

در سیستم حقوقی لیبرال که بر اصول انقلاب کبیر فرانسه مبتنی بود و در قانون مدنی فرانسه هم منعکس است ، حقوق کار به معنای امروزی کلمه وجود نداشت و قرارداد اجاره خدمات منبع طبیعی و تقریباً انحصاری تعیین کننده روابط کارگر و کارفرما و بالنتیجه مشخص کننده وضع کارگر بود . علل این امر متعدد است و مطالعه تفصیلی آنها از حوصله این مقاله خارج می باشد . بطور خلاصه یادآور می شویم که انقلاب کبیر فرانسه اصول تساوی و آزادی را اعلام می کرد . این تساوی و آزادی از جهات مختلف مورد توجه بود :

- از نظر سیاسی همه افراد در برابر قانون مساوی اعلام شده بودند اما این تساوی را منافع مداخله دولت در روابط افراد می دانستند . طبعاً دولت می بایستی آزادی افراد را در انتخاب شغل و کار و شرائط آن به رسمیت بشناسد . قانون هفده مارس ۱۷۹۱ که آزادی کار را اعلام می کرد موانع زمان قبل از انقلاب را که ناشی از نظام صنفی بود محکوم می ساخت . طبق این قانون هر فردی آزاد است هر نوع کار ، شغل و حرفه ای را که مایل باشد انتخاب نماید . این آزادی اگرچه ، بطور کلی داده شده بود و کارگر هم در انتخاب کار و شرائط آن آزاد محسوب می شد اما بیشتر برای صاحبان سرمایه مفید بود که به هر نوع فعالیت اقتصادی که مایل باشند بپردازند .

- سیستم اقتصاد لیبرال نیز به نوبه خود به این وضع کمک می کرد زیرا در اقتصاد لیبرال مداخله دولتها در امور اقتصادی محکوم بود و به نظر اقتصاد دانان این سیستم روابط طرفین براساس رقابت برابر قانون عرضه و تقاضا تنظیم خواهد شد .

- تجلی قضایی تساوی سیاسی و آزادی در اصل حاکمیت اراده و آزادی قراردادها است و اهمیت نقش قرارداد از همین جا ناشی می شود زیرا تشکیل گروهها و اجتماعات هم به موجب این قوانیم چندی ممنوع اعلام شده بود و فقط انجام دهنده کار و کسی که کار به نفع او تعهد شده بود به عنوان طرفین قرارداد در برابر هم قرار می گرفتند .

برابر قانون مدنی فرانسه (ماده ۱۱۳۴) « قراردادهایی که بصورت قانونی منعقد شده باشد نسبت به کسانی که آنها را منعقد نموده اند در حکم قانونند » مفهومی که در ماده یک قانون مدنی ایران منعکس شده است « قراردادهای خصوصی که نسبت به کسانی که آن را منعقد نموده اند در صورتی که مخالف صریح قانون نباشد نافذ است » زیرا ، برابر اصول کلی مربوط به حاکمیت اراده ، افراد چون از تساوی آزادی برخوردارند می توانند آزادانه شرائط لازم را در نظر گرفته و با مذاکره دو جانبه و تنظیم قرارداد

موسسه حقوقی آوازی عدالت سرروش

منافع خود را تأمین کنند « آنچه قراردادی است عادلانه است » (۹) با توجه به این اصول دولت هم از مداخله در روابط قراردادی طرفین خودداری می کند و نظارت او منحصر به مواردی است که قراردادی برخلاف نظام عمومی و اخلاق حسنه باشد .

اصول فوق در موارد روابط کار هم بشدت اجرا می شد . قرارداد اجاره خدمات یکی از اقسام اجاره به حساب می آمد و همچنان که قانون مدنی پس از تعریف اجاره : « عقدی است که به موجب آن مستأجر مالک منافع عین مستأجره می شود ... » (ماده ۴۶۶) اضافه می کند « مورد اجاره ممکن است اشیاء یا حیوان یا انسان باشد » (ماده ۴۶۷) بدینسان اجاره اشخاص بصورت مبحثی از مباحث عقد اجاره در می آید . این طرز فکر با فلسفه حاکم بعد از انقلاب کبیر فرانسه منطبق بود زیرا برابر این فلسفه هر انسانی مستقل است و جز به اراده خودش نمی توان او را محدود کرد . بنابراین شرائطی که طی قرارداد قبول کرده است لازم الاتباع است . علاوه بر آن این نظر با احتیاجات اقتصادی هم موافق بود . کار انسانی کالایی بیش نیست (۱۰) وقتی که موضوع قرارداد باشد طبعاً مانند هر کالای دیگری شرائط آن و قیمتش برابر قانون عرضه و تقاضا تعیین خواهد شد جهت اخیر به نظر برخی از علمای حقوق کار توجیه کننده پذیرش مقررات حقوق فرانسه بعد از انقلاب در این زمینه و قبول قانون مدنی ۱۸۰۴ فرانسه در کشورهای مختلف بود . به نظر اینان گسترش نظام حقوقی ناشی از کد ناپلئون بیشتر از آن جهت بود که این سیستم با احتیاجات اقتصادی مربوط به رژیم موافق بود و ملاحظات فلسفی و جهات فنی قانونی در درجات کمتری مؤثر بودند. (۱۱)

بدین ترتیب قرارداد اجاره اشخاص (اجاره خدمات) تابع قواعد کلی قراردادها است و به همین سبب در قوانین مدنی در حالیکه مواد متعددی به اجاره اشیاء و حیوانات اختصاص داده شده در مورد اجاره اشخاص قانونگذار به ذکر یکی دو ماه اکتفا کرده است زیرا « از نظر وحدت ملاک بسیاری از احکام مذکور در مبحث اجاره اشیاء بین تمام اقسام سه گانه اجاره (اشیاء حیوانات و انسان) مشترک می باشد » (۱۲) و تنها فرق بین اجاره اشیاء و اجاره خدمات از نظر طبیعت این دو این است که در اول اجاره مربوط به یک شئی است و در دومی به شخص اجیر مربوط می شود (۱۳) .

آنچه که اختصاصاً در مورد اجاره انسان مقرر شده است ماده ۱۷۸۰ قانون مدنی فرانسه و ماده ۵۱۴ قانون مدنی ایران می باشد که برابر آن « خادم یا کارگر نمی تواند اجیر شود مگر برای مدت معین و یا انجام امر معینی » مقررات این ماده برای جلوگیری از احیاء نظام فئودالیت و صنفی وضع شده بود . قانون مدنی ایران علاوه بر حکم فوق در ماده ۵۱۵ مقرر می دارد (اگر کسی بدون تعیین انتهای مدت اجیر شده مدت اجاره محدود خواهد بود بمدتی که مزد از قرار آن معین شده است بنابراین اگر مزد اجیر از قرار روز یا هفته یا ماه یا سالی فلان مبلغ معین شده باشد مدت اجاره محدود به یک روز یا یک هفته یا یک ماه یا یکسال خواهد بود و پس از انقضای مدت مزبور اجاره برطرف می شود ولی اگر پس از انقضای مدت اجیر به خدمت خود دوام دهد و موجر او را نگاه دارد اجیر نظر بمراضات حاصله به همانطوری که در زمان اجاره بین او و موجر مقرر بود مستحق اجرت خواهد بود « حکمی که ناشی از یک مفهومی کاملاً قراردادی بوده و بر اشیاء قابل اعمال است در مورد اجیر شدن انسانها هم شاید با طرز فکر مربوط به روابط ارباب و خدمه و مستخدمین منازل - که در عین حال رابطه نظیر روابط خانوادگی حکم فرما است

موسسه حقوقی آوازی عدالت سرروش

- قابل قبول باشد اما با رابطه کار در معنای عام کلمه و بویژه با تحول عمیقی که در این رابطه ، با انقلاب صنعتی بوجود آمده است نمی توان هماهنگی داشته باشد .

شگفت آورترین حکم ماده ۱۷۸۱ قانون مدنی فرانسه بود که در برابر آن قول ارباب و کارفرما در مورد پرداخت مزد مدت گذشته و مساعده پرداختی مربوط به آینده به خودی خود قابل قبول بود . به نظر نویسندگان این ماده در موارد اختلاف باید قول یکی از طرفین را که مقدم داشت و ارباب شایستگی بیشتری دارد که شامل اعتماد باشد . (۱۴)

با توجه به آنچه ذکر شد ملاحظه می کنیم که نظام حقوقی حاکم بر رابطه کار با تکیه بر اصل حاکمیت اراده و اینکه قانونگذار کلیه افراد مملکت را در برابر قانون متساوی الحقوق اعلام کرده است شرائط مندرج در قرارداد را که بنا به فرض ، منعکس کننده توافق طرفین می باشد تأیید کرده و آنرا برای تضمین و تأمین حقوق طرفین قرارداد کافی می دانست فقط در عمل بود که معلوم می شد این آزادی اقتصادی و به اصطلاح تساوی حقوقی چگونه موجب محرومیت و بیچارگی کارگران شده است و قرارداد به تنهایی نمی تواند حقوق افراد ضعیف را حمایت کند .

بخش دوم - مداخله قانونگذار در روابط کار و افول قرارداد کار بعنوان منبع اساسی این روابط

عوامل گوناگونی موجب شدند که به تدریج نارسائی قرارداد کار بعنوان منبع اساسی و انحصاری حاکم بر روابط کار روشن شود . مکاتب مختلف فلسفی، اجتماعی ، اقتصادی با تشریح عیوب و نواقص سیستم لیبرال که منجر به فقر و فاقه طبقه کارگر شده بود توجه قانونگذاران را به مداخله در روابط کار و لزوم وضع قوانین حمایتی برای بهبود وضع کارگران و دفاع از حقوق ایشان در برابر کار فرمایان جلب کردند . در این گفتار از یادآوری تفصیلی آن مباحث خودداری می کنیم (۱۵) و فقط بذکر انتقادات مربوط باصل حاکمیت اراده و آزادی قراردادها که مبنا و پایه اهمیت فوق العاده قرارداد کار و شناخت آن بعنوان بهترین وسیله و در عین حال وسیله منحصر تأمین منافع طرفین بود اکتفا می نماییم .

انتقادات اصل حاکمیت اراده - اعتقاد به اصل حاکمیت اراده مبتنی بر یک نظام فلسفی بود که اراده افراد را مساوی ، آزاد و حاکم بر سرنوشت خود می دانست و اراده با اوصاف فوق روابط حقوقی و اجتماعی را بوجود می آورند اما سیستم فکری و فلسفی بشدت مورد انتقاد واقع شد زیرا :

اولاً فلسفه ای که انسان را موجودی مستقل از اجتماع و حاکم بر تصمیمات خود می شناخت جای خود را به طرز فکری داد که وجود جامعه را شرط اساسی زندگی مادی و معنوی انسان می داند و طبق آن مفاهیم حقوقی ، از قبیل حق ، تعهد و نظائر آن در خارج از اجتماع معنا و مفهومی ندارند . بدینسان آزادی فردی تابع نظم اجتماعی بوده و بلحاظ آن محدودیتهائی می پذیرد .

ثانیاً - دیگر اراده آزاد ، بنظر همه متفکرین ، عامل ایجاد کننده حقوق نیست در برخی مکاتب اراده اهمیتی را که بدان داده می شد ندارند . ایرینگ Ihering حقوق را بعنوان منفعت مشروع تلقی می کند

موسسه حقوقی آوازی عبدالست سمرقش

. گونو Gounot آنرا اختیار عادلانه می داند و بنظر امانوئل لوی E. Levy حقوق نوعی اعتقاد و ایمان است .

ثالثاً – مهمتر از همه تساوی اراده افراد و طرفین قرارداد بشدت مورد تردید قرار میگیرد و این سؤال به میان می آید که آیا در عمل این تساوی وجود دارد؟ اگر در قراردادی یکی از طرفین فاقد اراده آزاد باشد مبنای اصل حاکمیت اراده متزلزل می شود و مداخله دولت برای حمایت طرف ضعیف ضروری بنظر میرسد . در مورد روابط کار آیا تساوی وجود دارد؟ آیا هر دو طرف از آزادی اراده برخوردارند؟ چگونه میتوان گفت در قراردادی که یکطرف کارفرمائی است که از قدرت اجتماعی بیشتر ، نفوذ اقتصادی زیادتر برخوردار بوده و میتواند از کار این کارگر معین صرفنظر کند تا کارگر دیگری با شرایط مورد نظر خود بیابد و طرف دیگر آن کارگری که از نظر اطلاعات اجتماعی در سطح پایئن تری قرارداد ، از جهت اقتصادی ضعیف است و نیروی کارش تنها سرمایه او است و نمی تواند تا حصول شرایط مورد نظر خود منتظر بماند ، تساوی وجود دارد؟ مسلماً جواب منفی است زیرا بقول دوسلیه (۱۶) « قرارداد کار بین دو نفر که دارای قدرت مساوی باشند امضاء نمی شود بلکه بین یک کیسه پول و یک معده تنظیم می گردد .» و به تعبیر پل دوران (۱۷) تساوی حقوقی بدون تساوی اقتصادی معنا و مفهومی نخواهد داشت . دولت باید باقتضای وظیفه خود برای ایجاد تعادل بین طرفین و حمایت از طرف ضعیف مداخله نماید زیرا به قول لاکر در « بین قوی و ضعیف ، بین غنی و فقیر ، بین ارباب و خادم ، آزادی موجب محرومیت بوده و قانون است که آزادی بخش می باشد .» (۱۸)

نقش قرارداد کار و اهمیت آن در روابط بین کارگر و کارفرما با قبول این فکر که دولت باید در تنظیم این رابطه مداخله نماید و بخصوص با عملی شدن آن از طریق مقررات کار ، تقلیل می یابد . ظهور روابط جمعی کار نیز در تضعیف نقش قرارداد فردی کار سهمی دارد . وجود روابط غیر قراردادی کار را در این میان نیز نباید نادیده گرفت مجموع این مسائل دانشمندان حقوق را بر آن می دارد که مفاهیم دیگری را جانشین قرارداد کرده و روابط بین کارگر و کارفرما را براساس دیگری قرار دهند . از تکنیک هائی که می توانند جانشین قرارداد کار شوند در بخش بعد بحث خواهد شد . قبلاً به بررسی مسائل سه گانه که در بالا بدانها اشاره شد می پردازیم .

الف – مداخله قانونگذاران در روابط کار و تصویب مقررات کار .

از اواسط قرن نوزدهم بتدریج در کشورهای صنعتی اروپا و سپس در ممالک دیگر یک سلسله قوانین و مقرراتی در زمینه مسائل کار وضع و تصویب شد بنحویکه در حال حاضر در بیشتر کشورهای جهان کم و بیش مقررات ویژه ای ، بر روابط کار حاکم است . در کشور ما هم از زمان تصویب اولین مقررات کار (تصویب نامه هیئت وزیران سال ۱۳۲۵) تا کنون قوانین متعددی وضع شده است که آخرین آنها قانون کار فعلی مصوب ۱۳۳۸ با اصلاحاتی که بتدریج به عمل آمده است فعلاً حاکم بر روابط کار می باشد. (۱۹)

قبل از تصویب این قوانین ، براساس اصل حاکمیت اراده و مواد قانون مدنی ، شرایط خاصی از لحاظ سن کار ، زن یا مرد بودن کارگر، تابعیت او ، نوع کار، وضع اقتصادی و اجتماعی کارگر وجود نداشت . و

موسسه حقوقی آواهای عدالت سمرقند

همینکه قرارداد منعقد بین طرفین (کارگر و کارفرما) با اصول کلی قراردادها منطبق بود صحیح شمرده می‌شد. یعنی مثلاً اگر عیوب اراده (اشتباه یا اکراه) وجود نداشت قرارداد نافذ بود و این امر مورد توجه قرار نمی‌گرفت که کارگر بعلت وضع خاص اقتصادی خود شرائط کارفرما را پذیرفته است و در واقع از آزادی اراده برخوردار نبوده است زیرا حالت وی اگر از موارد اضطرار هم محسوب می‌شد خللی بصحت قرارداد وارد نمی‌آورد (ماده ۲۰۶ قانون مدنی). یا مقررات مربوط به خیارغین و عیب و تدلیس فی المثل برای حمایت زیان دیده کافی شمرده می‌شدند زیرا کارگر هم بعنوان یک طرف قرارداد در مواردی که لازم باشد با استفاده از اختیارات می‌تواند معامله را فسخ کند. اما اینکه فسخ قرارداد چه مشکلی را برای کارگر حل می‌کند و او را مجبور است بخاطر امرار معاش، تنها سرمایه خود یعنی نیروی کارش را در اختیار طرف دیگر قرارداد بگذارد چگونه می‌تواند از این مقررات در عمل استفاده کند مطلبی است که از چهارچوب مفهوم قراردادی روابط طرفین خارج است اما با تصویب قوانین کار، بسیاری از شرائط حاکم بر روابط طرفین را قانون تعیین می‌کند. کارگر کمتر از سن معینی (در قانون کار ایران ۱۲ سال، ماده ۱۶ قانون کار) نمی‌تواند بکار گمارده شود. در مورد ساعات کار زنان و کودکان و شرائط کار آنان مقررات ویژه‌ای وجود دارد (فصل چهارم قانون کار) حداکثر مدت کار را قانون معین می‌نماید (فصل دوم) در اوقاتی از هفته و سال کارگر باید از مرخصی و تعطیلات استفاده نماید (فصل سوم) در محل کار باید از شرائط بهداشتی و ایمنی خاصی برخوردار باشد (فصل دهم). حتی مزد دیگر فقط بعنوان یکی از دو مورد معامله در قرارداد معوض مورد توجه نیست. مزد بعنوان وسیله تأمین معاش کارگر به حساب می‌آید و حداقل آن و زمان و مکان پرداختش را قانون تعیین می‌کند. از لحاظ نقش اجتماعی که مزد دارد و ممر درآمد کارگر است قانون آنرا در برابر طلبکاران کارگر و کارفرما حمایت می‌کند. (فصل پنجم قانون کار) این مقررات بصورت قوانین آمره وضع شده و برابر ماده ۳۱ قانون کار «در قرارداد کار نمی‌توان مزایایی کمتر از آنچه در این قانون برای کارگر مقرر شده منظور نمود». تخلف از این مقررات نه تنها موجب بطلان قرارداد کار است بلکه برای حمایت بیشتر از کارگر، موجب مسئولیت کیفری کارفرما خواهد شد (۲۰) کارفرمایی که این مقررات را رعایت نکند به جریمه و حتی حبس محکوم می‌شود (فصل سیزدهم قانون کار) حتی مقررات مربوط به پایان دادن بقرارداد و فسخ آن هم دیگر تابع قواعد کلی فسخ قراردادها نیست و احکام خاصی دارد تا حقوق طرفین قرارداد تأمین شود و بویژه کارگر که ممکن است سالیان دراز در کارگاهی مشغول کار بوده است با فسخ ناگهانی قرارداد به یکباره حقوق خود را از دست رفته نبیند (مواد ۳۲-۳۴ قانون کار).

با توجه به این مقررات آیا باز هم میتوان گفت که قرارداد کار منبع اساسی و منحصر روابط طرفین است؟ جواب مثبت بشدت مورد تردید است خصوصاً که وجود روابط جمعی هم در تضعیف موقع قرارداد کار نقش مهمی داشته است.

ب - جنبه جمعی روابط کار

تحول صنعتی، رابطه کار را در غالب موارد، از جنبه فردی و گروه چندنفره خارج کرد. کارگران که تا آنزمان در کارگاههای کوچک و بصورت عده بسیار کمی بکار مشغول بودند و طبعاً احساس همبستگی طبقاتی نداشتند با انقلاب صنعتی در کارگاههای بزرگ جمع شدند و بتدریج بر اثر کار با یکدیگر احساس

موسسه حقوقی اولوی عدالت سرورش

اشتراک منافع نمودند و بالنتیجه متدرجاً خواسته‌های خود را بصورت جمعی مطرح کردند اگر چه این حق در ابتدا برایشان شناخته نشده بود که بصورت گروه‌های متشکل رسماً رابطه کار را بصورت رابطه جمعی در آورند و کارفرمایان سعی داشتند این رابطه را در حالت رابطه فردی نگهدارند (زیرا این نوع رابطه را که براساس قراردادی استوار بود و کارگر را بعنوان یک فرد متساوی الاراده با کارفرما، و یکطرف قرارداد در برابر او قرار می داد، بعلمی که قبلاً ذکر شد، موجب تحمیل شرایط یکطرفه کارفرما بکارگران می گردید). اما ناچار حقوق کار واقعیت امر را برسمیت شناخت و کارگران با احراز حق تشکیل سندیکا، ایجاد کمیته های کارگاه و انتخاب نمایندگان خود در سطح کارگاه و شغل و حرفه متدرجاً بصورت جمعی در برابر کارفرما قرار گرفتند.

اقدامات جمعی کارگران که با ایجاد سندیکاها انجام و تحقق آن تسهیل یافته است بدو صورت متجلی می گردد گاه از طریق اعتصاب، که در واقع تعلیق قرارداد کار برای بدست آوردن شرایط مساعدتر است و گاه بصورت پیمانهای جمعی. پیمانهای جمعی که یکی از تکنیک های حقوق کار برای احقاق حقوق کارگران است در حقیقت با انتقال رابطه کار از صورت فردی به سطح جمعی باعث می شود که جبران ضعف اقتصادی و اجتماعی کارگر بشود زیرا وقتی که بجای یکنفر کارگر، سندیکای کارگران طرف قرارداد باشد بعلت قدرت جمعی خود میتواند شرایط مناسبتری برای کارگران کسب کند. این پیمانها (که بحث از آنها در خور مقاله جداگانه ای می باشد) شرایط کار را بصورت یکنواخت در یک حرفه و یا یک کارگاه در می آورند و چون فلسفه وجودی آنها احراز شرایط مساعدتر است و برابر ماده ۳۵ قانون کار نمی توانند مزایایی کمتر از آنچه که در قانون کار برای کارگران در نظر گرفته شده است در برداشته باشند انعقاد آن به نفع کارگران است. اما در بحث ما این سؤال مطرح می شود: با وصف اینکه قسمتی از شرایط کار را قوانین و مقررات و بخشی دیگر را پیمانهای جمعی کار معین می کنند آیا باز هم برای قرارداد کار در رابطه بین کارگر و کارفرما نقشی باقی می ماند؟ برخی از علمای حقوق کار با توجه به همین امر، فائده قرارداد کار را منکر شده اند و در تأیید نظر خود بروابط کار در مواردی که براساس غیر قراردادی استوار است استفاده می کنند.

ج - رابطه کار بر اساس غیر قراردادی

در روابط کار، گاه به مواردی بر می خوریم که رابطه منشأ قراردادی ندارد با توجه به این موارد دیگر قرارداد کار را نمی توان منبع منحصر دانست بلکه این قرارداد یکی از اسباب شمول مقررات کار نسبت به کارگر خواهد بود و بدینسان تقارن بین قرارداد کار و حقوق کار وجود نخواهد داشت یعنی برای استفاده از مقررات کار و برخورداری از حمایت ناشی از این قواعد ضرورتی ندارد که همواره قرارداد کار بین طرفین موجود باشد. اگر این امر بهمین نحو پذیرفته شود دیگر افول قرارداد کار بنام منشأ استفاده از حقوق کار حتمی است لکن اگر دقیقتر موضوع را بررسی کنیم روشن می شود که این نظر را کاملاً نمی توان پذیرفت. مثال بارز رابطه غیر قراردادی کار موردی را میتوان ذکر کرد که قرارداد باطل باشد موضوع بطلان قرارداد کار و آثار و نتایج آن بسیار مورد توجه حقوقدانان قرار گرفته و برای حل مشکلات ناشی از اجرای قواعد کلی بطلان قراردادها در اینمورد، نظریه های چندی ارائه شده است (۲۱) بطور بسیار خلاصه مورد بحث اینست که اگر قرارداد کار باطل باشد برابر قواعد کلی، از ابتدا بدون اثر است.

موسسه حقوقی و آوای عدالت سرگوش

حال در صورتیکه کارگر براساس چنین قراردادی کاری انجام داده باشد و مزدی دریافت داشته است هریک از دو مورد معامله باید بمالک اولیه اش مسترد شود. استرداد مزد ممکن است اما کار انجام شده را نمی توان بکارگر مسترد کرد و چون کارفرما از کار او بهره مند شده است برابر تئوری دارا شدن غیر عادلانه (۲۲) باید اجرت المثل عمل او را بپردازد اما این اجرت المثل دیگر عنوان مزد را نخواهد داشت و مشمول مقررات ویژه آن (که حمایت کننده حق کارگر است) نخواهد بود. گذشته از اینکه عدم اجرای مقررات مزد، و پرداخت عوض کار بنام اجرت المثل، قسمتی از حمایت لازم را از کارگر سلب خواهد کرد، وقتیکه بنا باشد آثار بطلان به گذشته سرایت داده شود، در مورد کار انجام شده عدم رعایت سایر مقررات کارهم مانعی نخواهد داشت. اما تردید نیست که چنین نظری با فلسفه این مقررات که حمایت انسانی از کارگر است منافات دارد به همین سبب برخی از مؤلفین حقوق کار (۲۳) معتقدند که بطلان قرارداد کار ضمن تأثیر بگذشته فقط در روابط بین طرفین قرارداد و در حدود تعهدات ناشی از قرارداد مؤثر است وگرنه تعهدات کارفرما در رعایت ساعات کار، بهداشت کارگاه و نظائر آن بقوت خود باقی است و کارفرما نمی تواند از اجرای این مقررات بعلت بطلان قرارداد سرباز زند. عدم رعایت مقررات کار در مورد بهداشت و ساعات کار و مسائلی نظیر آن در هر حال موجب مجازات کارفرما خواهد بود.

اما حتی این نظر کاملاً منافع کارگران را تأمین نمی کند و سرایت آثار بطلان بگذشته مانع خواهد شد که کارگر مثلاً در صورت وقوع حادثه ای بتواند از مقررات مربوط به حوادث ناشی از کار استفاده نماید و یا همچنانکه ذکر شد از حمایت مربوط به مزد برخوردار نخواهد شد.

برای رفع این مشکلات برخی (۲۴) رابطه بین کارگر و کارفرما را «رابطه کار» تلقی کرده و آنرا جایگزین قرارداد کار ساخته اند و قبول این رابطه را یکی از دلائل محو نقش قرارداد کار و افول آن دانسته اند اما همچنانکه عده ای از علمای حقو کار گفته اند شاید مناسبتر باشد که بگوییم در مورد قرارداد کار بطلان فاقد اثر قهرائی است و از تاریخ کشف موجب قطع روابط بین کارگر و کارفرما می شود ولی تا آن تاریخ رابطه طرفین مشمول مقررات کار است زیرا نمی توان کار انجام شده را برگرداند (۲۵) بدینسان قرارداد کار نقش خود را بعنوان منشأ روابط طرفین حفظ می کند. معهذا انتقادات یاد شده سبب شده است تئوریهائی برای ایجاد اساس و مبنای تازه ای در روابط کارگر طرح گردد.

بخش سوم - رابطه کار جانشین قرارداد کار: نظریه کارگاه

نظرات و انتقادات گوناگونی که بر رابطه قراردادی در مورد کار انسانی وارد شد در حقوق برخی کشورها و بویژه حقوق آلمان تأثیراتی بجای گذاشت که ابتداء با تغییر نام قرارداد، از اجاره اشخاص به قرارداد کار متجلی شد و سپس صورت حادثتری پیدا کرد تا آنجا که رابطه کار را جانشین قرارداد کار می دانستند. اما این نظریه که کارگاه را سازمانی می شمارد که در آن کار و سرمایه با یکدیگر شرکت و بلکه اتحاد دارند اگر چه در حقو فرانسه ابتدا طرفدارانی پیدا کرد که بعداً بشدت مورد انتقاد واقع شد. قبل از بررسی نظریه کارگاه و انتقادات وارد بر آن، درباره تغییر نام قرارداد کار، به اشاراتی که سابقاً مذکور افتاده است نکات زیر را می افزائیم.

موسسه حقوقی و دولتی عدالت سرورش

تغییر نام قرارداد حاکم بر رابطه بین کارگر و کارفرما، از اجاره اشخاص (اجاره خدمات) به قرارداد کار که در واقع پوشاندن این قرارداد زیر پوششی جالبتر و زیباتر است بر این اساس متکی است که رابطه کارفرما و کارگر رابطه معوض و نتیجه اجاره نیست زیرا کار بخودی خود وجود ندارد انسان است که کار می کند. کارگر مال خود را مورد تعهد قرار نمی دهد شخص او متعهد است و رابطه قراردادی در اینجا رابطه ای شخصی است. کار انسانی مال نیست زیرا کار نمودار و دنباله شخصیت انسانست (۲۶) با توجه باین جهات نام قرارداد هم باید عوض شود، بجای قرارداد اجاره اشخاص یا اجاره خدمات، قرارداد کار گفته می شود. اما برخی از حقوقدانان، غیر از ایراداتی که از لحاظ رسانیدن مفهوم واقعی روابط طرفین بویژه در مورد کار تابع بر آن وارد کرده اند، و قبلاً بدان اشاره کردیم، (۲۷) اصطلاح قرارداد کار را خالی از خطر نمی دانند. اینان با توجه به حقوق آلمان که دو تعهد را در قرارداد کار مستقر می بینند یکی تعهد حمایت از طرف کارفرما و دیگری تعهد «وفاداری» از طرف کارگر، معتقدند که آثار این دو تعهد که رنگی از سنت اربابی (پاترنالیسم) دارد مآلاً برای کارگر خطرناک است، (۲۸) معهداً اصطلاح قرارداد کار امروز مورد قبول همگان شده است و شگفت انگیز آنکه این عنوان در دورانی بر جنبه شخصی رابطه کار تکیه می کند که با توسعه کارگاههای بزرگ این رابطه جنبه شخصی خود را بسرعت از دست می دهد (۲۹).

الف - نظریه کارگاه: رابطه کار در چهارچوب کارگاه

تحول عمیقی که در روابط ناشی از کار پدید آمد و تضعیف نقش قرارداد در ایباره، حقوقدانان را بر آن داشت که نظریه جدیدی که بتواند مبین روابط کارگر و کارفرما باشد عرضه دارند. در انتقاداتی که بطور کلی بر مفاهیم حقوق ناشی از سیستم لیبرال و اصل حاکمیت اراده و آزادی قرارداد کار می شد غالباً قرارداد کار را بعنوان نمونه کامل عدم انطباق این مفاهیم با واقعیات خارجی می دانستند. بطور خلاصه بذکر بعضی از این انتقادات می پردازیم.

از دیرباز حقوقدانان دریافتند که اصل حاکمیت اراده با اطلاق که بیان می شد نمایشگر واقعی روابط طرفین قرارداد نیست مثلاً گونو در رساله دکتری خود درباره اصل حاکمیت اراده (۳۰) یادآور می شود که قراردادهای فردی نمی توانند آثار و نتایج لازم را ایجاد کنند مگر اینکه در محیط اجتماعی متجلی شوند و توافق این اراده ها در چهارچوب قوانین موجود و با احترام به سازمانهای حقوقی آن جامعه صورت گیرد. او در مورد قرارداد کار می گوید «اگر آنرا از نزدیک ملاحظه کنیم می بینیم علاوه بر شروع تقسیم کار، یک سازمان اجتماعی نسبتاً پیچیده و باندازه کافی ثابت در بردارد برای اینکه افراد بتوانند با امنیت خاطر (آینده را در یک عمل پیش بینی بررسی نمایند)» (۳۱)

«در کنار قراردادها که در آنها کارگران بعنوان طرف قرارداد مداخله می کنند سازمان ارگانیکی وجود دارد که کارگران عضو آن می شوند: اعضائی که مسئولیت مشترک و همکاری فعالانه و هوشمندانه ایشان در یک عمل مشترک و اطاعت و انتقادشان از انضباط واحدی، ایشان را شرکاء حقیقی می سازد... کارخانه یک حقیقت اجتماعی مستقلاً را تشکیل می دهد» (۳۲)

موسسه حقوقی و اولی عدالت سرگوش

جرج سل ، حقوقدان معروف درباره قرارداد کار چنین می نگارد : (قرارداد کار) یک سند پیچیده ای است که در آن توافق اراده در مورد ایجاد وضعیت فردی نسبت به مداخله کنندگان در قرارداد وجود دارد (وضعیت طلبکار یا بدهکار کار و مزد) ، و نیز برای اجرای اوضاع کلی یا وضعیت (خاص) نسبت به افراد بکار می رود . وضعیت کارفرما و کارگر . این وضعیتها غالباً محتوایی مستقل از اراده فعلی افراد ذینفع دارند : این وضعیت ها ، بوسیله قانون ، یا وسیله آئین نامه ، و یا بوسیله قراردادهای جمعی تعیین می شوند . گاهی اتفاق می افتد که تمام یا قسمتی از این وضعیت بوسیله عمل یک جانبه یکی از دو اراده حاکم بر قرارداد بوجود می آید : اراده کارفرما در اینصورت « آئین نامه کارگاه » نام دارد که طبیعت عینی آن به همان اندازه غیر قابل تردید است که پیمانهای جمعی . اعمال این وضعیت ها و محتوای آنها نسبت به مداخله کنندگان (یعنی طرفین رابطه کار) نتیجه یک عمل شرطی است که عبارت از استخدام می باشد . بنابراین استخدام قلمرو اصلی باصطلاح قرارداد کار است ... » (۳۳)

پل دوران ، استاد فقید و گرنامه‌ی حقوق کار فرانسه بنوبه خود ، با اظهار و تشریح نظریه جدید کارگاه ، به طرد مفهوم فردی و قراردادی کار کمک کرد . نظرات او در این باب با برخی مفاهیم فلسفی دانشمندان آلمانی درباره رابطه کار بسیار نزدیک است ، خود او نیز این ارتباط فکری را متذکر شده منشأ نظرات خود را یادآور می شود . (۳۴)

او بارد مفهوم فردی اجاره خدمات (که مبنای رابطه کار را قراردادی مانند سایر قراردادهای می شمارد) بر روی جنبه شخصی رابطه کار تأکید بسیار می کند . این رابطه از حیثه حقوق مدنی و مقررات مربوط به قراردادهای مالی خارج بوده مبنایش در کارگاه است همانجا که طرفین این رابطه یعنی کارگر و کارفرما یا کار و سرمایه (که از یکدیگر قابل تفکیک نیستند) باهم شرکت دارند و ارزش و اهمیت خود را در این اتحاد می یابند . کارگاه تشکیل مجموعه ارگانیکی را می دهد که حقوق کار آنرا تابع وضع عینی و اساسنامه خاصی قرارداده است . در اینصورت قرارداد کار مقدمه و پایه ایجاد رابطه کار نیست بلکه در برابر این رابطه محو میشود . رابطه کار نتیجه عمل دیگری است که عبارت از ورود در این اتحاد (بین کار و سرمایه) باشد .

از این گفتار نتیجه میشود که صحت یا بطلان قرارداد کار تأثیری در شمول یا عدم شمول مقررات کار ندارد . کارگری که وارد کارگاه می شود و به استخدام آن در می آید صرفنظر از قرارداد موجود بین او و کارفرما و حتی در صورت عدم آن ، بهر حال ، از حمایت قانون کار و مقررات مربوط بدان برخوردار می شود .

پل دوران ارزش این نظریه را که با افول نقش قرارداد کار همراه است تشریح می کند و برای روشنتر شدن موضوع آن را با سازمان یا نهاد حقوقی (Institution) که در مفاهیم حقوقی فرانسه وجود دارد مقایسه و بدان تشبیه می کند . به عقیده وی در مفهوم کارگاه عناصری که در یک نهاد مشاهده می شود موجود است : تلفیق نیروی انسانی و وسائل مادی ، نظم داخلی و هدف مشترک . ورود به کارگاه الحاق به این نهاد بشمار می رود و رابطه کار ، رابطه حقوقی است که در این نهاد (کارگاه) رئیس کارگاه را بهر یک از اعضاء آن مرتبط می سازد .

موسسه حقوقی آوازی عدالت سروش

بدین ترتیب، کارگاه بر اشتراک منافع اعضاء متکی است و اتحاد منظمی را تشکیل می دهد که تحت اداره طبیعی رئیس آن ، سلسله مراتبی را در بر دارد. کارفرما نیز به مقتضای ریاست کارگاه از سه امتیاز برخوردار است : قدرت قانونگذاری (تنظیم آئین نامه های داخلی کارگاه) قدرت اداره کارگاه و قدرت انضباطی (اجرای اقدامات انضباطی در موارد تخلف کارگران). مبنای این امتیازات مسئولیتی است که در اداره کارگاه دارد (۳۵) نکته مهمی که نباید از یاد برد اینست که وجود منافع وهدف مشترک اختیارات رئیس کارگاه را محدود کرده و تضمینی برای جلوگیری از سوءاستفاده وی شمرده می شود . عبارت روشنتر چون رئیس کارگاه وظیفه اش اداره کارگاه در جهت تأمین منافع عموم اعضاء آن می باشد ح ندارد کارگاه را هرطور که مایل است اداره کند بلکه این امر باید بنحوی صورت گیرد که هدف فوق را تأمین کند .

نظریه کارگاه در فرانسه مورد توجه زیادی واقع شد و حقوقدانان به بحث و مطالعه در اطراف آن پرداختند (۳۶) علاوه بر آن قانون مدنی ایتالیا در ۱۹۴۲ بجای قرارداد ، همکاری با کارگاه را بنیاد و منشأ رابطه کار قرارداده است . این رابطه رابطه شرکت و همکاری است نه رابطه معاوضه (مانند عقود معین) (۳۷) معهدا دلائل زیادی در رد این نظریه و انتقاد از آن اقامه شده است .

ب- انتقاد نظریه کارگاه .

در رد نظریه کارگاه ، مطالب زیادی گفته شده است که این سطور جای طرح همه آنها نیست فقط به بررسی این نکته خواهیم پرداخت که این نظریه تا چه حد نقش قرارداد کار را بعنوان مبنای رابطه کار بین کارگر و کارفرما تضعیف کرده است . با مراجعه به کتب مختلفی که در حقوق کار تألیف شده است به شگفتی در می یابیم که مؤلفینی با تمایلات و عقاید کاملاً مخالف و متضاد در انتقاد از آن هماهنگی دارند . حقوقدانانی که به رابطه کار از دیدگاه قراردادی و در سیستم اقتصاد لیبرال می نگرند طبعاً مفهوم سازمانی کارگاه را که یکی از پاترنالیسم داشت نمی توانستند قبول کنند . برن و گالان در پیشگفتار کتاب حقوق کار خود می نویسند « قرارداد کار بصورت مبنای اساسی باقی میماند که مقررات قانونی و آئین نامه ای را در بر می گیرد . این قرارداد تکنیک حقوقی قدیمی و سنتی است که تسلط خود را حفظ می کند » (۳۸) حقوقدانان مارکسیست نیز آنرا رد کردند زیرا در نظریه مذکور بر همبستگی بین اداره کنندگان کارگاه (کارفرمایان) و کارگران تکیه شده است درحالیکه بنظر مارکسیست ها بین این دو دسته جنگ طبقاتی وجود دارد نه همبستگی و بگفته یکی از این حقوقدانان کارگاه جز مجموعه قراردادهای کار چیز دیگری نیست (۳۹) سخنی که با نظریه حقوقدانان طرفدار نظام لیبرال و قراردادی فرقی ندارد .

اگر چه با تحولاتی که در رابطه کار پدید آمده نمی توان سخن اخیر را کاملاً پذیرفت و رابطه کار چیزی بیش از رابطه قراردادی است اما نظریه ی کارگاه هم نمی تواند در حال حاضر مورد قبول باشد و به تعبیر برخی از حقوقدانان این نظریه در واقع به آنچه باید تحقق یابد مربوط است و بیش از بررسی تحول فعلی آینده را پیش گوئی می کند . (۴۰)

مؤسسه تحقیقی آواکی عدالت سوزش

دلالتی که در این مورد می توان اقامه کرد در امور زیر خلاصه می شود :

در اجتماع کوچک شغلی یعنی کارگاه عامل معنوی که برای تحقق یک جامعه از نظر (جامعه شناسی) لازم است وجود ندارد. رابطه کار، رابطه مشارکت نیست زیرا کارفرما و کارگر منفعت مشترکی ندارند، تقسیم سود و ضرر بین آنها معنی ندارد. این رابطه، رابطه معاوضه کار و مزد است اگر ما برای کارگر تعهد حفظ منافع کارفرما و بالعکس برای کارفرما تعهد حفظ و رعایت منافع کارگر را قائل شویم به حقوق کار جنبه ایده آل داده ایم. (۴۱) در واقع، دو مفهوم جداگانه از حقوق کار و رابطه کارگر و کارفرما وجود دارد :

یکی بر اساس مشارکت که در اینصورت حقوق کار بر پایه تشکیلات کارگری است که در داخله کارگاه وجود دارد و در منافع و اداره آن شرکت دارد. این مفهوم بر فکر تازه مشارکت کار و سرمایه متکی است ولی در حال حاضر آرزویی بیش نیست زیرا از جهات عدیده چه در مورد تعلق کارگر به کارگاه و چه از جهت شرکت در اداره و منافع کارگاه این مشارکت هنوز تحقق نیافته است. (۴۲)

ورود کارگر به این جامعه به اصطلاح شغلی از طری استخدام صورت می گیرد اما بخوبی می دانیم که استخدام کارگر بنظر کارفرما است و تمایل او برای ورود به کارگاه اگر به تأیید کارفرما نرسد اثری نخواهد داشت همچنانکه با وجود همه تمهیداتی که در قوانین و تعهدات مختلف برای جلوگیری از سوء استفاده کارفرما در نظر گرفته شده عملاً اخراج کارگر به نظر کارفرما بستگی دارد و حتی برای تخلفات کوچک می تواند او را از کار بر کنار کند. مضافاً به اینکه در انجام کار نیز تابع آئین نامه ای است که در تهیه آن دخالتی نداشته است با این اوصاف چگونه می توان گفت که کارگاه جامعه ای است و کارگر بعنوان عضوی از آن و یکی از شرکاء این مؤسسه شغلی بدان تعلق دارد.

در مورد اداره کارگاه قوانین بعضی کشورها شرکت کارگران را اساساً به رسمیت نشناخته است حتی در کشورهایی هم که این حق را برای کارگران در نظر گرفته اند مداخله ایشان در شورای کارگاه جنبه مشورتی داشته و بهیچوجه نقش مهمی در اداره کارگاه ندارد و بالاخره شرکت کارگران در منافع کارگاه محدود است و از میزان معینی نمی تواند تجاوز کند.

مفهوم دیگر حقوق کار، بر اساس مذاکره و توافق دو طرف رابطه کار یعنی کارگر و کارفرما قرار دارد. در این مفهوم، کارگر از طریق سندیکای خود سعی می کند که مزایای بیشتر در قالب قرارداد منعقد با کارفرما بدست آورد. این مفهوم در کشور ایالات متحده آمریکا و انگلستان رواج دارد و با مبانی اجتماعی سرمایه داری سازگارتر است. (۴۳)

اجمالاً آنکه مفهوم کارگاه، اگر واقعاً بصورتی که بیان شده است وجود می داشت یعنی منافی ویژه، جدای از منافع کارفرما داشت و سازمانی مجزای از کارفرما بوجود می آورد و مثلاً از شخصیت حقوقی برخوردار بود بدون تردید مورد قبول بسیاری از حقوقدانان قرار می گرفت اما واقعیت غیر از این است.

موسسه حقوقی اولوی عدالت سمرقند

رئیس کارگاه تنها ارگان کارگاه است او شخص کارفرما است و منافع کارگاه ، منافع کارفرما می باشد . البته مقصود از کارفرما تنها نماینده سرمایه نیست ممکن است یک مدیر، یک نفر متخصص اداره کارگاه در رأس آن باشد که شخصاً سرمایه نباشد اما کارگاه را در جهت منافع صاحبان سرمایه اداره می کند . بگفته لیون کان ، کار و سرمایه بیش از آنکه منافع مشترک داشته باشند ، منافع متضاد دارند . کارگاه متعلق به مالکین آن است و کارگران جزو آن نیستند بلکه در خدمت آن می باشند. رئیس آن یعنی کارفرما است که می تواند استخدام کند ، اخراج نماید و به هیچ کس هم مجبور نیست حساب پس دهد . قدرت او تا بجائی پیش می رود که می تواند کارگاه را یکسره تعطیل نماید . (۴۴)

بدینترتیب رابطه بین کارگر و کارفرما به مفهوم قراردادی آن نزدیک می شود و در آن چهار چوب قرار می گیرد اما ذیلاً خواهیم دید که نقش فعلی قرارداد همان نیست که سابقاً بوده (و هنوز هم در برخی ممالک هست) بلکه قرارداد کار را باید ارزیابی مجددی کرد .

بخش چهارم – نقش فعلی قرارداد کار : ارزیابی مجدد آن

نقش قرارداد کار بعنوان منبع روابط کار، از بسیاری جهات ، چه از نظر حقوقی و چه در عمل هنوز هم بسیار مهم است :

اولاً کارگر و کارفرما اصولاً یکدیگر را آزادانه انتخاب می کنند حتی در کشورهایی که دفاتر کاریابی وجود دارد مراجعه بدین دفاتر اختیاری بوده و انتخاب قطعی و نهایی بوسیله خود طرفین بعمل می آید . البته نمی توان منکر این واقعیت شد که توافق طرفین در تنظیم قرارداد کار و شرایط آن در حقیقت عبارت از الحاق بیک اساسنامه جمعی و آئین نامه های داخلی کارگاه است (که قبلاً مقرر شده اند) اما اگر طرفین بدین اساسنامه و آئین نامه ها ملحق می شوند باید علت آنرا جستجو کرد . به عقیده پل دوران این علت طبعاً در توافق دو اراده خلاصه می شود و « معلوم نیست چرا این توافق که موجد تعهد است شایستگی اطلاق نام قرارداد را ندارد . از این نظر اهمیتی که برای قرارداد قائل می شوند دارای ارزش روانی است . قرارداد مبین تعهد دو اراده است که آزادانه خود را متعهد سازند و روابط متقابل خود را در حدود معینی تنظیم کنند . وابستگی به قرارداد نشان دهنده احترام به حقوق انسان و درعین حال نفرت از اقدامات خودسرانه مربوط به استخدام و (کار اجباری) است .» (۴۵)

ثانیاً – از نظر فن حقوقی ، قرارداد کار، بویژه مفهوم تبعیت کارگر که از آن ناشی می شود ، مشخص کننده مفهوم کارگر و درواقع حدود شمول مقررات کار است . زیرا چنانکه درابتدای این بحث یادآور شدیم مقررات کار منحصرأ شامل کارگران تابع می شود .

ثالثاً – قرارداد کار وسیله انطباق شرایط کار بر اوضاع و احوال خاص هر کارگر است زیرا بوسیله این قرارداد است که طبه شغلی کارگر مشخص و میزان مزد او تعیین می شود و از اینجهت قرارداد کار نقش بسیار مهمی را میتواند ایفا کند و در بهبود وضع کارگران مؤثر باشد .

موسسه حقوقی آوای عدالت سروش

توضیح مطلب اینست که در رابطه کار، بین منابع تعیین کننده حقوق و تعهدات طرفین سلسله مراتبی وجود دارد. قوانین و مقررات کار هرچند هم که جنبه امری داشته و تخلف از آنها جایز نباشد حداقلی را تشکیل می دهد که نمی توان از آن تنزل کرد « در قرارداد کار نمی توان مزایایی کمتر از آنچه در این قانون برای کارگر مقرر شده منظور نمود ».

(ماده ۳۱ قانون کار ایران) . اما « نظم عمومی اجتماعی » تجاوز از این مزایا را به نفع کارگر، نه تنها منع نمی کند، بلکه تأیید هم می کند. زیرا برقراری امتیاز بیشتر برای کارگر با روح حقوق کار و فلسفه وجودی آن منطبق است. پس قرارداد کار می تواند وسیله مناسبی باشد برای اینکه کارگر از مزایای بیشتری برخوردار شود. اما بین قانون و قرارداد کار، بویژه در کشورهایی که پیمانهای جمعی اهمیت شایسته خود را یافته اند، پیمانهای جمعی قراردادارند که این پیمانها هم نمی توانند حاوی مزایایی کمتر از امتیازات مندرج در قانون باشند (ماده ۳۵ قانون کار ایران) ولی برقراری مزایای بیشتر، همچنانکه اشاره کردیم، علت وجودی این پیمانها است. در رابطه بین پیمان جمعی و قرارداد فردی کار، در قوانین برخی کشورها بصراحت مقرر شده (ماده ۳۱ کتاب اول قانون کار فرانسه) و در مواردی هم که بطور صریح ذکر نشده است. بر اساس همان نظم اجتماعی که یاد شد، قرارداد کار نمی تواند مزایایی کمتر از آنچه در پیمان جمعی برای کارگران در نظر گرفته شده است قرار دهد.

نکته دیگری که کمتر مورد توجه واقع شده است واز اساتید حقوق کار، پروفیسور کامرلنگ بدان اشاره میکند نقش قرارداد کار در مورد اختلافات جمعی کار است (۴۶) در صورت اعتصاب کارگران، قرارداد کارهریک از کارگران در حال اعتصاب بنفع او باقی می ماند و فقط در مدت اعتصاب موقتاً بحال تعلی در می آید (۴۷) اما بعکس اگر کارفرما کارگاه را تعطیل نماید هر کارگری می تواند بعلت تعطیل کارگاه از کارفرما شکایت و مطالبه خسارت نماید و فقط در صورتی که کار فرما بتواند ثابت کند که تعطیل کارگاه نتیجه قوه قاهره (فرس مازور) و یا خطای کارگر است از پرداخت خسارت معاف خواهد بود.

خلاصه بحث آنکه انتقال رابطه کار از سطح فردی به سطح جمعی موجب بهبود رابطه فردی کار شده است و قرارداد کار وسیله ای است که بر اساس مقررات قانونی و شرایط مندرج در پیمانهای جمعی در جهت کسب امتیاز بیشتر بکار می رود و عکس آن در هیچ موردی نمی تواند صادق باشد. اگر قرارداد نقش اخیر را بخوبی ایفاء کند همانطور که برخی از حقوقدانان اظهار داشتند، می توان گفت که قرارداد کار که در طول چند قرن عامل استثمار کارگر در نظام سرمایه داری به شمار می رفت بر اثر یک تحول سودمند موقع حقیقی خود را یافته و در مقیاس وسیعی حمایت کارگران و برقراری امتیازات به نفع ایشان و بالنتیجه موجب پیشرفت اجتماعی شده است. (۴۸)

استفاده از قرارداد کار، به عنوان وسیله کسب امتیازات بیشتر، اگر چه در عمل به کارمندان و افراد متخصص، که به علت احتیاج مبرم به کارشان می توانند شرایط خود را بکار فرما بقبولانند، اختصاص دارد اما حتی در مورد سایر کارگران هم با توجه به مقررات قانونی که ذکر شده، کمتر وسیله استثمار است تا حمایت (۴۹) زیرا به هر حال باید حاوی شرایط مساعدتری از مقررات باشد. (۵۰)

موسسه حقوقی آوای عدالت سروش

منابع:

پاورقی

(۱) برای اطلاع از مفاهیم مختلف تبعیت (حقوقی - اقتصادی ...) و رابطه آن با شمول مقررات کار رجوع شود به حقوق کار جزوه پلی کپی شده نگارنده صفحات ۸۵ به بعد و مراجع یاد شده .

(۷) برای اطلاع بیشتر از نظرات پوتیه (Pothier) در این مورد رجوع شود به قسمتهایی از :

(۸) برای بررسی دلائل این وضع رجوع شود به :

(۱۰) با این فرق که در اجاره اشیاء و حیوانات ، منفعت قبل از اجاره مال بوده و از ملکیت موجر به ملکیت مستأجر منتقل می شود ولی در اجاره انسان منفعت قبلاً مال نمی باشد و در اثر عقد اجاره در ملکیت مستأجر بصورت مال در می آید : دکتر امامی حقوق مدنی - جلد دوم ص ۶۲

(۱۲) دکتر امامی کتاب یاد شده ص ۶۱

(۱۴) مراجعی که در کتاب حقوق کار پل دوران (سابق الذکر) جلد ۱ شماره ۴۸ آورده شده است .

(۱۵) برای اطلاع از این علل و عوامل ، رجوع شود به دوران و ژوسو . حقوق کار ج ۱ ، شماره ۵۹ تا ۸۰ عقاید بزرگترین علمای اقتصاد تألیف جرج سلول ، ترجمه دکتر پیرنیا چاپ دوم صفحات ۹۸ الی ۱۳۴ . خلاصه ای از این مباحث در جزوه پلی کپی شده حقوق کار تألیف نگارنده آورده شده است ص ۹ - ۲۹ .

(۱۷) کتاب یاد شده شماره ۷۱ .

(۱۹) برای اطلاع از تغییرات و تحولات قانون فعلی کار نسبت به قوانین سابق رجوع شود به حقوق کار و بیمه های اجتماعی - دکتر شمس الدین جزایری ص ۲۰۴ تا ۲۴۲ .

(۲۰) وجود ضمانت اجرای کیفری از آنجست لازم است که بطلان قرارداد کار وسیله مناسبی برای حمایت از کارگر نیست در سطور بعد بطور خلاصه به این مطلب اشاره می شود . برای تفصیل بیشتر رجوع شود به حقوق کار جزوه پلی کپی شده نگارنده ص ۱۱۶ به بعد و مراجع مذکور در پاورقی ها .

(۲۳) اسماعیل غانم قانون العمل (المصری) شماره ۱۹۴ - حسن گیره \ " دروس فی قانون العمل اللبنانی \ " شماره ۵۲ .

(۲۴) فری ریا . مقاله یاد شده .

موسسه حقوقی آوای عدالت سروش

(۲۵) لیون کان . دفاع قرارداد کار . مقاله مذکور ص ۶۳ .

(۲۶) در همین زمینه که آیا کار انسان ، منفعت و قابل تملیک است یا نه .ش به عقود معین بخش دوم اجاره و قرض و جعاله . جزوه پلی کیپی شده دکتر کاتوزیان شماره ۲۴۹ .

(۲۷) بخش اول این مقاله و مراجع یاد شده .

(۲۸) لیون کان مقاله یاد شده ص ۶۵ .

(۲۹) لیون کان . مقاله یاد شده ص ۶۵ .

(۳۰) کامرنک در کتاب قرارداد کار (شماره ۱۰) سابق الذکر قسمتی از نظرات گونو Gunot را ذکر کرده است که در این سطور از آن مرجع نقل می شود .

(۳۱) رساله مذکور ۳۲۶ .

(۳۲) همان رساله ص ۲۹۰ .

(۳۳) دوران ووپتو - حقوق کار جلد دوم شماره ۱۱۴ به بعد .

(۳۵) دوران و ژوسو - حقوق کار جلد اول شماره ۳۴۸ .

(۳۶) رجوع شود به شماره های ۱ تا ۱۶

(۳۷) لیون کان . مقاله دفاع قرارداد کار ... (سابق الذکر) ص ۶۶ .

(۳۹) لیون کان . حقوق کار و تأمین اجتماعی (کتاب سابق الذکر) شماره ۲۹۱ .

(۴۱) لیون کان . مقاله یاد شده ص ۶۶ .

(۴۲) کامرنک و لیون کان . حقو کار شماره ۳۱۴ .

(۴۳) لیون کان همان مقاله ص ۶۶ و ۶۷ .

(۴۴) لیون کان همان مقاله ص ۶۶ و ۶۷ .

موسسه حقوقی آوای عدالت سروش

(۴۵) دوران وویتو . حقوق کار . جلد دوم شماره ۱۲۰ .

(۴۶) کامرنک قرارداد کار شماره ۱۳ .

(۴۷) درباره تعلیق قرارداد کار ، در درس حقوق کار بحث شده است . ش . جزوه پلی کپی شده نگارنده
ض ۱۱۸ به بعد و مراجع مذکور در پاورقی .

(۴۸) کامرنک همان شماره . کامرنک و لیون کان . حقوق کار . پرسی دالوز شماره ۹۵ .

(۴۹) لیون کان . مقاله سابق الذکر ص ۶۹ .

(۵۰) برای مثال می توان مسأله مزد را ذکر کرد . در عمل مزدیکه به کارگران پرداخت می شود از حداقل
مزد که برای کارگر عادی در نظر گرفته شده است بیشتر است (این حداقل در مناطق مختلف ایران به
ترتیب ۷۰ - ۶۵ و ۶۰ ریال است) تصمیم شورای عالی کار مورخ ۲۸ / ۲ / ۴۹ .

..

عنوان مقاله: نقش قرارداد کار در تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما

نویسنده: دکتر عزت الله عراقی