

فصلنامه علمی - تخصصی معارف علوم انسانی و علوم اسلامی

شماره هشتم، بهار ۱۴۰۱، ص ۲۸۵-۳۰۶

شرایط صحت قرارداد کار در قانون ایران با تکیه بر فقه امامیه

آرمینا چاره جو^۱

چکیده

قرارداد کار یکی از مبانی و ارکان حقوق کار است، اصطلاح جدیدی است که در حقوق کار معاصر، برای توافق بین اشخاص به منظور انجام کار در ازای اجر مادی، بکار برده می شود. این اصطلاح جایگزین عقد اجاره انسان در فقه گردیده است. قرارداد کار به عنوان توافقی میان کارگر و کارفرما علاوه بر شرایط اساسی که برای درستی هر قراردادی لازم است، دارای یک سلسله شرایط اختصاصی است که با این لحاظ و نیز احکام و آثاری که دارد باید به عنوان عقدی مستقل در کنار سایر عقود معین قانونی از جمله اجاره ی اشخاص قرار گرفته مورد شناسایی قرار گیرد. شرایط صحت قرارداد کار در قانون؛ عبارتند از: قصد و رضای طرفین، مشروعیت مورد قرارداد و معین بودن موضوع قرارداد که پس از بررسی این موارد به بررسی اجاره اشخاص که در فقه به جای قرارداد کار بکار رفته است خواهیم پرداخت.

کلمات کلیدی: قرارداد کار، اجاره اشخاص، حقوق ، فقه

^۱ - کارشناس روابط کار، armina.charejoo67@gmail.com

مقدمه

می توان گفت که قرارداد کار نیز مانند سایر قراردادها جز عقود بشمار رفته و شرایطی که برای صحت هر عقدی لازم است در این مورد نیز مصداق پیدا می کند. بدین معنی که طرفین بایستی برای انعقاد چنین قراردادی اهلیت داشته و عاقل ورشید بوده و آن را با رضایت کامل منعقد سازند. منتها در مورد شرایط صحت قرارداد کار بعضی مسائل اجتماعی دخالت نموده و خودداری از رعایت کامل مقرراتی را که در زمینه ی سایر عقود قانونا امر و تاکید شده تجویز نموده است.

منظور از شرایط کار کلیه ی الزامات و تعهدات طرفین قرارداد است که به موجب قانون و مقررات مربوطه تعیین و هر یک را ملزم به رعایت آن می نماید و آن شامل حق السعی، مدت، ساعات کار، مرخصی ها و تعطیلات و همچنین تبعیت از کارفرما و ضوابط کارگاه، اجرای شخصی کار و رعایت دقت و امانتداری و ... می باشد.

قرارداد کار از تاسیسات حقوقی می باشد لذا قبل از پیدایش قانون کار، مقررات حقوق مدنی و احکام فقهی که در زمینه عقد اجاره (اشخاص) بر مسائل مربوطه حاکم بوده است. در این مقاله پس از تعریف قرارداد کار شرایط صحت آن در حقوق بررسی می شود و سپس بررسی تطبیقی آن با شرایطی که در زمینه عقد اجاره در فقه وجود دارد انجام خواهد شد.

۱-تعریف قرارداد کار

قرارداد کار یک نهاد حقوقی تنظیم کننده روابط میان کارگر و کارفرما است که تا پدید آمدن حقوق کار، تابع قواعد عمومی قراردادها بوده و در نتیجه به اقتضای اصل حاکمیت اراده و آزادی قراردادها طرفین می توانستند به هر نحوی در خصوص شرایط کار، میزان حق الزحمه و ساعات کار و مانند آن توافق نمایند.

اما در نظام حقوق کار به جهت ضرورت حمایت دولت از طرف ضعیف تر یعنی کارگر، اصل مزبور بسیار محدود شده و مقررات آمره قانون کار احکامی را در حمایت از حقوق کارگر پیش بینی نموده است که جاکم بر قرارداد مزبور بوده و طرفین حتی با رضایت کارگر نمی توانند بر خلاف آن ها توافق کنند.

قرارداد کار تا پیش از تحولات اخیر بعد از انقلاب صنعتی در جهان تابع قواعد حاکم بر سایر قراردادهای خصوصی و اصل حاکمیت اراده و اصل آزادی بود. از قرارداد کار تحت عناوینی نظیر اجاره ی اشخاص یاد می شود به طوری که در ابواب فقه اسلامی بحث رابطه ی قرارداد کار بین کارگر و کارفرما را تحت عنوان اجاره ی اشخاص و نیز رابطه ی اجیر و مستاجر ذکر نموده اند.

در قوانین بسیاری از کشورها نیز قرارداد اجاره ی اشخاص با تعبیر های مشابهی پیش بینی شده است. به عنوان مثال در قانون مدنی فرانسه عنوان ” اجاره ی خدمات ” ذکر شده است که در تعریف آن ماده ۱۰۱۷ مقرر می دارد: « قراردادی است که به موجب آن یکی از دو طرف ملزم به انجام کاری برای دیگری در برابر مبلغ مورد توافق آنان می شود. »

برای تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما قبل از تصویب قانون کار (مصوب سال ۱۳۲۵) از مقررات قانون مدنی مواد ۵۱۲ تا ۵۱۷) که اختصاص به اجاره ی اشخاص دارد استفاده می شد قانونگذار در حقوق مدنی تعریفی از عقد اجاره ی انسان و احکام آن بیان نکرده است. مقررات باب اجاره بیشتر مربوط به اجاره اشیا و حیوان است ولی از جهت وحدت ملاک می توان احکام و تعاریف کلی اجاره را به اجاره ی انسان تسری داد، تعریف کلی که در حقوق مدنی از اجاره شده بدین گونه است: ” اجاره عبارت است از تملک منفعت به عوض معلوم ” مطابق این نظر مورد عقد اجاره منفعت انسان است. این منفعت ممکن است عمل و کار معینی باشد که در این صورت اجاره را اجاره ی عام خوانند و در صورتی که تمام منافع در مدت معین باشد

آن را اجاره خاص نامند. در اجاره ی خاص مورد اجاره ، کار بطور کلی و یا نیروی کار برای مدت معین است و قرارداد نیز بصورت قرارداد اجاره ی خدمات برای مدت معین می باشد (احمدی ، ۱۳۸۱، ص ۸۷)

ماده ۷ قانون کار مقرر می دارد: قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.

امروزه به جهت وجود نظام حقوق حمایتی کار که به حمایت از کارگران در روابط کارگری و کارفرمایی می پردازد نه تنها اصل حاکمیت اراده نقش کم رنگ یافته است بلکه ممکن است با توجه به شدت حمایت و دخالت دولت در قراردادهای کار وجود قرارداد یک امر غیر ضروری باشد. اما بایستی توجه داشت هر چند که اصل حاکمیت اراده در قراردادهای کار موضوع قانون کار دیگر آن قلمرو وسیع و حکومت کامل را ندارد و مقررات آمره زیادی در قوانین کار وجود دارد که اختیار کارفرما را برای نحوه ی توافق با کارگر محدود ساخته است اما این امر موجب انکار ضرورت وجود قرارداد کار نمی باشد. چرا که اولاً اصل حاکمیت اراده هنوز قابلیت اعمال در روابط کارگر و کارفرما را دارد. چرا که هیچ کارگر یا کارفرمایی را نمیتوان مجبور به انعقاد قرارداد کار نمود ثانیاً قرارداد است که موجب حکومت مقررات قانون کار بر روابط دو نفر به عنوان کارگر و کارفرما می شود. مادام که بین دو شخص رابطه ی قراردادی کار ایجاد نشده باشد هر چند قرارداد به صورت غیر مکتوب و لفظی باشد مجالی برای دخالت دولت و اجرای مقررات حمایتی قانون کار نیست .

(صادقی ، ۱۳۸۷، ص ۱۰)

دراین جا لازم است نکات چند در خصوص قرارداد کار یادآور شویم:

الف) هر گاه سخن از قرارداد کار به میان می آید نباید آن را با قواعد عمومی قرارداد در حقوق مدنی و یا مقررات مندرج در قراردادهای دولتی که در حقوق اداری وجود دارد یکی تصور کنیم ؛ زیرا هر دو نوع قراردادهای مذکور دارای شرایط و ویژگی های منحصر بفردی هستند که آن ویژگی ها در حقوق خصوصی

و گاهی در عمومی موجب بطلان و یا غیر نافذ بودن عقد می شود، یا احکام و شرایطی در خصوص قراردادهای کار موجود است، که نظیر آن در حقوق مدنی وجود ندارد.

(ب) قرارداد کار که پیش از نامیده شدن به این نام بی تردید نوعی اجاره تلقی می شده است و در زمره ی عقود معین و قراردادهای حقوق مدنی به شمار می آمده است. پس از این نامگذاری نیز، همچنان قراردادهای یک سویه در جهت منافع طرف قوی تر بود. پیدایش قوانین حمایتی از نقش آن کاست ولی بتدریج برایش جایگاهی ویژه ایجاد کرد که در مواردی می تواند وسیله ای مناسب برای کسب امتیازی بیشتر از مزایای قانونی برای کارگر شود.

(ج) قرارداد کار یکی از تاسیسات نو در حقوق کار محسوب می شود که شرایط و ضوابط نحوه ی انعقاد و اراده ی طرفین با توجه به مقررات تعیین و محدود می شود، و این موضوع یکی از اساسی ترین تفاوت های این قراردادها با دیگر قراردادها در حقوق خصوصی است و توافق اراده ی بین کارگر و کارفرما در صورتی نافذ می شود که از حداقل مزایای قانونی کمتر نباشد، در غیر این صورت قرارداد صحیح ولی شرایط خارج از ضوابط قانونی نافذ نخواهد بود. (براتی نیا، ۱۳۸۲، ص ۱۰۲)

۲- شرایط صحت قرارداد کار در حقوق

منظور از صحت قرارداد این است که: هر قراردادی که بین طرفین برابر قوانین بسته می شود صحیح است و برای طرفین ایجاد الزام و تکلیف می نماید، یعنی طرفین ملزم و مکلف می باشند که به مفاد آن عمل نمایند و در این خصوص قاعده یا اصلی وجود دارد که به آن اصل صحت قراردادها و تعهدات گفته می شود که در قانون کار ماده ۹ و در قانون مدنی ماده ۱۹۰ مورد توجه قرار گرفته است.

ماده ۹ قانون کار مقرر می دارد: ” 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 یا انجام کارمورد نظر

تبصره- اصل بر صحت کلیه ی قرارداد های کار است مگر آن که بطلان آن ها در مراجع ذیصلاح به اثبات برسد.” (مجموعه قوانین و مقررات کار و تامین اجتماعی)

ماده ۱۹۰ قانون مدنی چنین اشعار می دارد: برای صحت هر معامله شرایط ذیل اساسی است:

۱. قصد طرفین و رضای آن ها

۲. اهلیت طرفین

۳. موضوع معین که مورد معامله باشد

۴. مشروعیت جهت معامله

از مقایسه ی این ماده با ماده ۱۹۰ قانون مدنی این نکته روشن می شود که با وجود آنکه ظاهراً شرایط مزبور

در ماده ۹ قانون کار با شرایط مندرج در ماده ۱۹۰ ق. م مشابه است ولی پاره ای از شرایط یاد شده در ماده

۱۹۰ ق. م در ماده ۹ قانون کار نیامده است.

۲-۱- قصد طرفین و رضای آن ها

اعلام اراده در حقوق مدنی توافق طرفین یکی از شرایط اساسی انجام قرارداد میباشد. قصد طرفین جهت قرارداد از حیث اخلاقی - اقتصادی و حقوقی پایه گذار و الزام قرارداد است. در قرارداد کار رضایت یکی از طرفین بطور مثال کارفرما کافی بنظر می رسد و کارگر ملزم به پذیرش آن بوده و نیز قرارداد در محیط کاری دسته جمعی باز از طرف کارفرما تعیین و اجرا میشود. چنین قراردادی در اصل الحاقی محسوب میشود و با توجه به محدود بودن کارفرما در امر اجرا کاری درست و قانونی است. براساس ماده ۱۹۰ قانون مدنی وجود قصد و رضای طرفین جهت انعقاد قرارداد لازم و ضروری است و این شرط نیز به عنوان یک شرط عمومی در قراردادهای کار قابلیت اعمال داشته و با توجه به مواد ۹ و ۱۰ قانون کار قانونگذار نظر بر رعایت احکام و قواعد عمومی قراردادها از جمله ماده ۱۹۰ قانون مدنی داشته است. (احمدی ، ۱۳۸۱ ، ص ۱۹۵)

بنابراین وجود یک اراده ی آزاد خالی از هر گونه اکراه و اجبار و اشتباه برای انعقاد قرارداد کار ضروری است. به همین دلیل در مواردی که احساس شود کارفرما در قرارداد کار با اعمال نوعی اکراه قصد تحمیل اراده خود بر کارگر را داشته باشد قانونگذار اقدام کارفرما را ختنی نموده و از جمله در ماده ۸ قانون کار مقرر گردیده است: ” شرط مذکور در قرارداد کار با تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننمایند.”

همان گونه که اشاره شد در حقوق مدنی صحبت از عیوب رضا(اشتباه و اکراه) داریم که این موارد در حقوق کار هم بررسی میکنیم:

اشتباه :

اشتباهی که در حقوق کار زیاد رخ می دهد اشتباه در اوصاف و ویژگی هایی است که کارگر باید داشته باشد و ندارد مثلا به این تصور او را استخدام کرده ایم که لیسانس مکانیک است اما بعد معلوم می شود لیسانس

الکترونیک است. در این حالت حکم اشتباه دقیقاً مثل حالتی است که اشتباه در شخصیت که علت عمده بوده رخ داده یعنی عقد را باطل می کند.

اما گاهی اشتباه در آن شرایطی است که برای این تخصص معین کرده اید مثلاً جوشکار درجه ۱ با ۵ سال سابقه کار خواسته اید اما این جوشکار درجه ۳ است با ۲ سال سابقه در این حالت چون کارگر شروط اصلی (تخصص) را دارد موجب بطلان نیست بلکه موجب عدم نفوذ قرارداد است.

اکراه :

اینکه فردی تحت فشار غیر قانونی و غیر قابل تحمل وادار به انجام کار شود ملاک آن شخصی است اگر کارفرما در اکراه باشد این اکراه باعث عدم نفوذ قرارداد است. اگر کارگر در اکراه باشد این اکراه یا ۱. ناظر بر نفس کار و اشتغال است ۲. ناظر بر مزایای کار است.

۱. اگر اکراه ناظر بر نفس کار باشد مثلاً فرد را به زور اسلحه مجبور می کنیم که کار کند در اینجا مانند حقوق مدنی عقد غیر نافذ است اما تفاوت آن با حقوق کار این است که در حقوق مدنی اگر عقد را تنفیذ نکرد عقد ساقط می شود اما در حقوق کار نه تنها عقد را ساقط می کند بلکه برای کارفرما تبعات کیفری هم به دنبال دارد (م ۱۷۲ق.ک) مصداق کار اجباری دارد.

۲. اما اگر اکراه ناظر بر مزایای کار باشد مثلاً فرد را مجبور می کنیم که از امتیازات قانونی خود چشم پوشی کند در این حالت را می توان به دو بخش تقسیم کرد.

الف: گاهی کارگر را تهدید می کنیم که از حداقل حقوق و امتیازاتش چشم پوشی کند ، اثر اکراه در اینجا بطلان قرارداد است زیرا در این فرض چشم پوشی اختیاری کارگر هم باطل است و کارگر در اثر این بطلان از مزایای قانونی خود بهره مند می گردد.

ب: گاهی کارگر را تهدید می کنیم که از امتیازات مزاد بر حداقل چشم پوشی کند که اثر آن غیر نافذ بودن قرارداد است. (استوار سنگری، ۱۳۹۳، ص ۷۹)

۲-۲- مشروعیت مورد قرارداد

یکی از شرایط صحت قرارداد کار طبق بند الف ماده ۹ قانون کار مشروعیت مورد قرارداد است. برابر ماده ۲۱۵ قانون مدنی نیز مورد معامله باید مالیت داشته و متضمن منفعت عقلایی مشروع باشد. از طرفی هم مشروعیت جهت یکی از شرایط صحت قرارداد در ماده ۱۹۰ قانون مدنی اعلام شده است.

ضمانت اجرای نامشروعیت مطابق ماده ۱۹۰ ق.م بطلان عقد است. حال باید دید ضمانت اجرای نامشروعیت قرارداد کار چیست؟ آیا قرارداد در چنین حالتی باطل است و اگر باطل است بطلان در مفهوم قانون مدنی به کار می رود و اثر قهقراپی دارد یعنی تمام آثار قرارداد کار و روابط کارگر و کارفرما را از ابتدا نابود می کند یا خیر؟

در این موارد در به کار بردن واژه ی باطل باید نهایت احتیاط را به کار برد زیرا اگر قرارداد کار باطل باشد بطلان به منزله ی نفی روابط کارگر و کارفرما خواهد بود که تالی فاسد آن خارج شدن کارگر از شمول حمایت های قانون کار و شانه خالی کردن کارفرما از الزامات و تعهدات همان قانون نیز می باشد که این کار قطعاً مغایر با فلسفه ی حقوق کار و از همه مهم تر نظم حقوقی جامعه است. حال با بررسی واژه ی مشروعیت در این مورد به این سوال پاسخ خواهیم گفت.

مصادیق “مورد نامشروع” در قرارداد کار:

بند الف ماده ۹ قانون کار یکی از شرایط صحت قرارداد کار را مشروعیت مورد قرارداد می داند و در ماده ۱۹۰ قانون مدنی نیز مشروعیت جهت معامله یکی از شرایط صحت معامله ذکر شده است. همچنین در ماده

۲۱۵ همان قانون نیز ذکر شده ”مورد معامله باید مالیت داشته و متضمن منفعت عقلایی مشروع باشد.“ حال باید دید مشروعیت ناظر به چیست؟ آیا منظور مشروعیت جهت معامله است و یا منظور مشروعیت مورد معامله است؟

یکی از شرایط مورد معامله مشروع بودن منفعت آن است. منظور از مشروع بودن منفعت مورد معامله، ممنوع نبودن استیفای منفعت آن به حکم قانون است، نه اعلام مجاز بودن آن در قانون، چه اینکه مطابق اصل، هر عملی که قانوناً ممنوع نباشد، ارتکاب آن جایز است. (شهیدی، ۱۳۹۵، ص ۲۴۳) ممکن است مشروع بودن منفعت از مالی به مالی دیگر فرق کند برای مثال، مواد مخدر برای استعمال و از خود بیخود شدن فاقد منفعت عقلایی و مشروع است. اما برای داروهای اعصاب، سردرد و سایر مسکن ها مورد استفاده علم طب قرار می گیرد و دارای منفعت عقلایی و شرعی است. همین مثال را می توان در قالب قرارداد کار نیز گنجاند.

بنابراین باید دید عوضین بنا به مورد استفاده مشروع هستند یا خیر تا بتوان گفت قرارداد صحیح است یا باطل. به عبارت بهتر هر قراردادی زمانی محترم بوده و ارزش حقوقی دارد و مورد حمایت مراجع قضایی و انتظامی و سایر مراجع ذی صلاح می باشد که مشروعیت داشته باشد. (رسایی نیا، ۱۳۹۰، ص ۱۲۶)

برابر مواد مختلف قانون کار به ویژه مواد ۴۰، ۳۷، و ۴۲، مزد اساساً به وجه نقد رایج کشور باید پرداخت شود و بر اساس مقاوله نامه شماره ۹۵ سازمان بین المللی کار که دولت ایران هم بدان ملحق شده است پرداخت مزد به صورت مواد مخدر و مشروبات الکلی ممنوع است. بنابراین حتی در صورتی که قانون کار مشروعیت مورد قرارداد را به عنوان یکی از شرایط صحت قرارداد لازم نمی شمرد باز هم بنابر موازین یاد شده پرداخت مزد نمی توانست به شکل کالای نامشروع باشد. (عراقی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۲) بررسی این نکته ضروری است که آیا علم و جهل طرفین موثر در آنچه که در عالم ثبوت محقق شده نباشد. به عبارت بهتر بطلان حالتی است که یا محقق شده است یا نشده است. چه طرفین بدانند و چه ندانند. بنابراین قرارداد مزبور

باطل است هر چند طرفیت به عدم مشروعیت آن جهل داشته باشند. در این مورد هر چند قرارداد کار باطل است اما اگر عامل مستحق اجرت المثل خود ندانیم در واقع قضیه کاملا به سود کارفرما تمام می شود چون کار نامشروعی به نفع وی انجام شده و ثانيا هیچ گونه الزام قراردادی و غیر قراردادی جهت پرداخت مزد یا اجرت امثل روی شانه ی وی قرار ندارد.

بنابر ماده ۳۳۶ قانون مدنی: هر گاه کسی بر حسب امر دیگری اقدام به عملی کند که عرفا برای آن عمل اجرتی بوده و یا آن شخص عادتاً مهبای آن عمل باشد، عامل مستحق اجرت عمل خود خواهد بود، مگر اینکه معلوم شود که قصد تبرع داشته است.”

بنابراین اگر قایل شویم که کارگر جاهل به کار نامشروع ، مستحق اجرت المثل عمل خویش بوده و کارفرما بر مبنای استیفای نامشروع ملزم به پرداخت آن است ، به رویه ی عدالت و احسان عمل کرده ایم.

نکته ی قابل ذکر این است که وقتی عوض قرارداد کار، عوض نامشروعی همچون مواد مخدر و یا مشروبات الکلی باشد قطعاً عقد باطل است. هر چند که طرفین به آن جهل داشته باشند. و باید گفت عمل کارگر ی که در مقابل آن مواد مخدر دریافت می کند مطلقاً محترم نیست و از هیچ اجرت المثلی برخوردار نمی گردد. بحث استیفای نامشروع در جایی مطرح می گردد که عوض پرداختی نامشروع است ولی نامشروعیت آن مثل مواد مخدر و مشروبات الکلی چندان معلوم و مشخص نیست. به عبارت بهتر جهل کارگر به نامشروع بودن آن عوض پذیرفتنی از جهل وی به نامشروع بودن مواد مخدر است. (ضرابی، ۱۳۸۶، ص ۸۶)

۲-۳- جهت مورد معامله

جهت عبارت است از انگیزه هایی که درون انسان اشتیاق انجام کار یا عدم انجام کاری را برپا می کند. میزان تاثیر این انگیزه ها متفاوت است. برخی ضعیف و برخی غالب می باشند و در نهایت انگیزه های غالب هستند

شخص را به سمت رضایت نسبت به انجام کاری سوق می دهند متتها کشف انگیزه های درونی افراد مثلا اینکه فروشنده به چه علت می خواهد خانه ی خود را بفروشد امری ست بسیار دشوار و در برخی موارد غیر ممکن زیرا لازمه ی تحقیق و کاوش در فکر و ذهن افراد است.

فرض کنیم کارفرمایی کارگری را به کار می گیرد تا خانه یا محل کار وی را نظافت کند این در حالی است که انگیزه ی اصلی کارفرما از نظافت منزل آماده کردن آن به جهت کارهای نامشروع است اولاً در این فرض جهت نامشروع ضمن عقد تصریح نشده است که این بهانه بتوان گفت چنین عقدی نیز باطل است ثانیا گفته شد که جهت امری ست درونی و تحقیق آن برای افراد دشوار و گاهی ناممکن است. به علاوه اینکه اصلا این امر با توجه به ماده ۲۱۷ قانون مدنی امری ست غیر ضروری. عمل کارگری که به گمان خود در خانه یا محل کار کارفرما فقط برای نظافت کار می کند و اصلا علمی نسبت به وجود کار های نامشروع در آن خانه ندارد چرا باید به جهت نامشروعی که در ذهن کارفرماست باطل و بلاجرت باشد؟

در بند الف ماده ۹ قانون کار مشروعیت مورد کار به عنوان شرط صحت قرارداد ذکر شده است. اما اینکه در این مورد جهت چه تاثیری در عقد دارد ساکت است. لذا بهتر است نقص این سکوت را با احکام قانون مدنی جبران کرد. به این ترتیب که اولاً لازم نیست جهت قراردادکار ضمن قرارداد تصریح شود اما اگر تصریح شد باید مشروع باشد والا عقد باطل است. حال سوالی که مطرح می شود این است که اگر جهت معامله نامشروع باشد آیا فقط در صورت تصریح ضمن عقد باطل باعث بطلان عقد می گردد یا اینکه اگر طرفین به آن جهت علم داشته باشند ولی از تصریح آن ضمن عقد خودداری کنند در این صورت معامله چه وضعیتی دارد؟ در این باره که آیا علم طرف قرارداد به جهت نامشروع کافی است یا حتما جهت نامشروع باید ضمن عقد تصریح شود تا عقد باطل باشد، نظر غالب این است که جهت بایستی به اطلاع طرف دیگر قرارداد برسد یا او بتواند از آن آگاه شود و هدف های پنهانی را باید از آن جدا کرد. همین اندازه که طرف قرارداد آگاهانه

به نیت پلید دیگری همراهی کند و با او پیمان ببندد برای بطلان قرارداد کافی است و ضرورتی ندارد که هدف نامشروع مورد توافق قرار گیرد. (کاتوزیان، ۱۳۹۴، ص ۳۲۴)

برای رفع مشکل در جهت سوالی که در مورد بطلان قرارداد کار مطرح شد باید گفت خود قرارداد کار نامشروع از نظر قراردادی باطل است ولی به کارگر جاهل اجرت المثلی پرداخت شود که اولاً: مطابق با حمایت‌های قانون کار باشد. ثانیاً: امتیازهای کارگر در زمینه‌ی مرخصی و ساعت‌های کار و بیمه و ... دقیقاً منطبق با قانون کار همچنان محفوظ باقی بماند. زیرا عادلانه نیست که کارفرما بتواند به استناد بطلان قرارداد کار از رعایت مقررات کار شانه خالی کند. اگر به این رویه عمل کنیم هم مبانی حقوقی قراردادها را طبق حقوق مدنی حفظ کردیم (از این نظر که قرارداد نامشروع باطل است) و هم قواعد آمره قانون کار را همچنان حاکم بین رابطه‌ی کارگر و کارفرما قرار داده ایم به عبارت دیگر قرارداد این دو طبق قانون مدنی باطل ولی بطلان آن مانع حکومت قانون کار بر رابطه‌ی بین کارگر و کارفرما نخواهد بود.

۲-۴- معین بودن موضوع قرارداد

بر اساس بند الف ماده ۹ قانون کار معین بودن موضوع قرارداد یک شرط اساسی برای صحت قرارداد است که این شرط در بند ج ماده ۱۹۰ قانون مدنی نیز مورد تصریح قرار گرفته است. بعلاوه در جهت مشخص و معین شدن موضوع قرارداد در ماده ۱۰ قانون کار تصریح گردیده است.

۳- شرایط صحت انعقاد اجاره اشخاص

۳-۱- اهلیت اجیر

در اجاره اشخاص هم طرفین بایستی بالغ و عاقل و رشید باشند، و تنها بحث مورد تردید در خصوص نفوذ حقوقی اجیر شدن سفیه و ورشکسته است.

سفیه کسی است که در تصرفات مالی خود عقلایی رفتار نمی کند و عقل معاش ندارد، ولیکن ورشکسته از لحاظ نیروی دماغی سالم بوده و صرفاً به دلیل حمایت قانون از طلبکارها از تصرف در اموال خود محروم میشود. جمعی، بدین جهت که کار انسان در زمره اموال او نیست، اجیر شدن سفیه و ورشکسته را درست می دانند و دسته ای دیگر، بدین لحاظ که نیروی کار وسیله تحصیل مال است، به آنان اجازه نمی دهند که در این باره مستقلاً تصمیم گیری کنند.

گویا بایستی حکم شخص ورشکسته را از سفیه جدا کرد: در حقیقت اجیر شدن سفیه درست نیست و او حق ندارد بدون اجازه سرپرست خویش طرف قرارداد اجاره واقع شود. چرا که کار انسان وسیله تحصیل مال و دارای ارزش مالی می باشد و چه تفاوت می کند که شخصی مال ده هزار ریالی را به نصف قیمت بفروشد یا کاری را که ۱۰ هزار ریالی دستمزد دارد، به جهت سفیه بودن، در برابر پنج هزار ریال انجام دهد؟ اگر حمایت از سفیه ایجاب کند که در سایر قراردادهای مالی اراده او نافذ نباشد، در اجاره نیز همین مصلحت وجود دارد و نباید به کسی که ارزش پول را به درستی نمی فهمد اجازه داد که نیروی کار خود را حیف کرده و در مقابل آن عوض با ارزشی نگیرد. فرض این است که سفیه ارزشمال را نمی فهمد و مراد قانونگذار این است که از او در برابر هر اقدام مالی حمایت شود. اما، در خصوص شخص ورشکسته، باید گفت که مبنای اساس حجر حمایت از حقوق طلبکاران در دارایی بدهکار است، و این حمایت حقی بر شخص بدهکار ایجاد نمی کند: لزوم احترام به جسم و روح انسان و توجه به این نکته که دین به رابطه بین دو دارایی نزدیک تر است تا به ارتباط بین شخصیت داین و مدیون (این دارایی انسان است که جواب دیون او را باید بدهد نه جسم و روح او) مانع از اینست که طلبکارها بتوانند بدهکار را به بیگاری بکشند و از کار او برای رسیدن به طلب خود بهره برداری کنند.

تنها تردیدی که ممکن است به وجود می آید ناشی از ظاهر ماده ۱۲ قانون تصفیه امور ورشکستگی است که می گوید: "متوقف مکلف است در مدت تصفیه خود را در اختیار اداره تصفیه بگذارد" در میان پاره ای از دادرسان این توهم پیدا شده که شخص ورشکسته نه تنها اموال که تن خود را نیز باید در اختیار طلبکارها بگذارد. بدین ترتیب، اگر تن ورشکسته نیز وسیله وصول طلب باشد، ورشکسته نمی تواند خود را اجیر دیگری سازد و بدین وسیله به حقوق طلبکاران تجاوز کند.

ولی، پذیرفتن این تفسیر دشوار به نظر می رسد، زیرا دارایی مدیون وثیقه طلب طلبکارهاست نه خود او و قید ماده ۱۲ نیز برای این است که، اگر مدیر تصفیه برای اداره اموال و تمیز مطالبات و بدهی ها نیازه توضیح و راهنمایی داشته باشد، ورشکسته موظف به حضور نژاد او و دادن توضیح شود. پس، برخلاف آنچه در مورد سفیه گفته شد، اجیر شدن ورشکسته درست است و طلبکارها نیز نمی توانند از این بابت به او اعتراض کنند.

۳-۲- لزوم تعیین منفعت

اجاره اشخاص از لحاظ شرایط انعقاد و درستی عقد تابع قواعد معمولی اجاره است: قراردادی است معوض که در آن منافع اجیر و عوض باید معلوم و معین باشد. تعیین منافع به دو صورت امکان دارد:

(۱) تعیین مدنی که اجیر باید کار کند

(۲) تعیین کاری که اجیر باید انجام دهد:

در فرض نخست، یعنی جایی که معیار تعیین منفعت زمان کار است، مدت اجاره باید معین باشد وگرنه عقد به علت مجهول بودن موضوع آن باطل است. اجیر شدن دائم نوعی سلب آزادی است و هیچکس نمی تواند خود را برای همه عمر در فرمان و اختیار دیگری بگذارد. ماده ۵۱۴ قانون مدنی، در مقام منع این

گونه اجاره ها و اشاره به لزوم معین بودن کار موضوع عقد، مقرر می دارد: «خادم یا کارگر نمی تواند اجیر شود مگر برای مدت معینی یا برای انجام امر معینی» و ماده ۵۱۵، در تأیید همین حکم و برای این که اجاره های بی انتها را نیز به صورت مشروعی نافذ شماره، حکم ماده ۵۰۱ را درباره اجاره اشخاص نیز تکرار می کند و می گوید: "اگر کسی بدون تعیین انتهاء مدت اجیر شود، مدت اجاره محدود خواهد بود به مدتی که مزد از قرار آن معین شده است. بنابراین، اگر مزد اجیر از قرار روز یا هفته یا ماهی سالی فلان مبلغ معین شده باشد، مدت اجاره محدود به یک روز یا یک هفته یا یک ماه یا یک سال خواهد بود و پس از انقضاء مدت مزبور اجاره برطرف میشود، ولی اگر پس از انقضاء مدت اجیر به خدمت خود دوام دهد و موجر او را نگاهدارد، اجیر نظر به مراضات حاصله به همان طوری که در زمان اجاره بین او و موجر مقرر بوده مستحق اجرت خواهد شد."

۲. در فرض دوم نیز، کاری که به عهده اجیر گذارده شده باید معین باشد. ولی، چون زمان انجام دادن کار در بیشتر موارد اهمیت دارد، ممکن است در اجاره شرط کنند که، اگر کار موضوع قرارداد در زمان معین انجام شود، مقدار معینی از عوض کم شود: برای مثال، اگر موضوع قرارداد حمل کالایی از تهران به خرمشهر باشد، دو طرف می توانند اجرت را یک میلیون ریال معین سازند و در اجاره شرط کنند که هرگاه کالا ظرف یک هفته به خرمشهر نرسد کرایه آن نصف باشد. ماده ۵۰۹ قانون مدنی در اجاره حیوان می گوید: "در اجاره حیوان ممکن است شرط شود که اگر موجر در وقت معین محمول را به مقصد نرساند مقدار معینی از مال الاجاره کم شود" و ماده ۵۱۷ مفاد این حکم را در مورد متصدیان حمل و نقل نیز قابل اجرا می داند و از ملاک آن می توان در همه اقسام مطالعه کاری استفاده کرد.

ممکن است پرسیده شود که آیا از مواد ۵۰۹ و ۵۱۷ قانون مدنی می توان چنین استفاده کرد که طرفین در تقلیل میزان اجرت آزادی کامل دارند و می توانند آن را حذف کنند؟ برای مثال، آیا می توان در اجاره حمل و نقل شرط کرد که هرگاه کالا پس از مدت معین به مقصد برسد اجیر مستحق هیچ اجرتی نباشد؟ اشکال در این است که، اگر این قرارداد به دو اجاره مستقل تحلیل شود که در اجاره دوم شرط مجانی بودن شده است، چون وجود عوض جزو مقتضای ذات اجاره است، شرطی که برخلاف آن شود باطل و مبطل عقد است (ماده ۲۳۳ ق.م) و در نتیجه اجیر می تواند اجرت المثل کاری را که به دستور مستأجر انجام داده است از او بگیرد.

ولی، این تحلیل برخلاف ظاهر توافق دوطرف است. آنان بیش از یک پیمان بسته اند و هدف اصلی این بوده است که کار موضوع قرارداد ظرف مدت معین انجام شود. منتها، چون گذشتن مدت به کلیت عهد را از بین نمی برد، شرط کرده اند که اجیر باید به تعهد خود وفا کند ولی خسارات ناشی از تأخیر در انجام تعهد را نیز جبران سازد. این خسارت در فرض ما معادل با اجرت معین شده است که در صورت تخلف با آن تهاتر می شود و در نتیجه اجیر نمی تواند در برابر کاری که خارج از موعد مقرر انجام داده است دستمزدی بگیرد (ماده ۲۳۰ ق.م).

۳-۳- لزوم تعیین اجرت

در عقد اجاره اجرت نیز باید معین باشد. با وجود این، گاه اجرت در عرف معین نمی شود و اجیر آن را به تناسب اهمیت کار و مدت زمانی که صرف آن می کند، در پایان کار معین می سازد. در چنین مواردی، پاسخ مرسوم این است که، اگر درباره تعیین اجرت تراضی نشود، ناچار باید اجرت المثل را جایگزین آن کرد. زیرا، تعیین اجرت از شرایط درستی عقد است و و رابطه ای که در آن اجرت تعیین نمی شود تابع احکام مربوط به استیفاء است نه اجاره. ولی، در تعدیل پاسخ مرسوم، می توان گفت در فرضی که اجرت با

ضابطه ای که در عقد معین شده قابل محاسبه است، باید آن را در حکم معین شمرد: مانند اجرت کاری که به تناسب مدت آن معین می شود و دوطرف درباره میزان اجرت هر ساعت یا هر روز توافق می کنند یا اجرتی که به تناسب میزان مسافت معین می شود (دستمزد راننده با تاکسی متر). ملاک مواد ۵۰۲ و ۵۱۵ ق.م. نیز این استنباط را تأیید می کند.

اجرت ممکن است به گونه ای مقطوع و پیش از انجام دادن کار معین شود و صاحب کار را از هزینه نهایی مطمئن سازد.

نتیجه گیری

حقوق کار دارای ویژگی ها و خصوصیات است که آنرا از سایر شاخه ها و رشته های حقوقی متمایز نموده است، برخی تاسیس ها و تکنیک های حقوقی در حقوق کار وجود دارد که در هیچ یک از رشته های دیگر حقوقی مشاهده نمی شود، مانند پیمان دسته جمعی، اعتصاب، تعلیق قراردادکار، که بدون شناخت آنها تدریس، تحقیق، تفسیر و یا دادرسی بر اساس مقررات و حقوق ناشی از کار موفق نخواهد بود. حقوق کار مجموعه ای از مقررات، قواعد و قوانین حاکم بر روابط کارگر و کارفرما است از ویژگی های آن نو و جوان بودن، فراملی بودن، دوجنبتین بودن، به این معنا که هم قواعد حقوق عمومی و همقواعد حقوق خصوصی در آن حاکم است و پویایی آن موجب شده مقررات و شرایط کار زنان، نوجوانان، کارآموزان و مشاغل سخت و زیان آور بطور جداگانه در آن مورد توجه قرار گیرد، آمره بودن و حمایتی بودن مقررات کار و برخورداری از ضمانت اجرای کافی و شدید، از ویژگی های مهم قوانین کار است.

رابطه بین کارگر و کارفرما بوسیله قرارداد کار برقرار می شود که ممکن است بصورت کتبی یا شفاهی (عملی) منعقد گردد. در متون فقهی و قانون مدنی ایران این قرارداد تحت عنوان اجاره اشخاص مطرح گردیده و جزء عقود معوض می باشد، به موجب آن شخص در برابر اجرت معین ملزم به انجام کاری می شود و از لحاظ شرایط انعقاد و صحت عقد تابع قواعد کلی عقد اجاره است و باید منافع اجیر و عوض معلوم و معین باشد. منافع اجیر یا بوسیله تعیین مدت کار یا به واسطه تعیین نوع کاری که انجام می دهد، معین می شود و در صورت بطلان عقد اجاره، بنا بر اقتضای ذات معوض بودن عقد، اجیر مستحق دریافت اجرت المثل خواهد بود. در پاسخ به سوال اصلی تحقیق (آیا تملیکی بودن عقد اجارهاشخاص در فقه با عهدی دانستن آن از لحاظ حقوقی قابل جمع است؟) با توجه به متفاوت بودن متعلق مالکیت در فقه و متعلق مالکیت در حقوق و ملاحظه اینکه در فقه متعلق ملک وسیع تر است و در حقوق فقط عین

خارجی متعلق ملک واقع می شود، باید گفت تملیکی بودن عقد اجاره اشخاص بهمفهوم فقهی آن قابل پذیرش است و با عهدی بودن آن از لحاظ حقوقی قابل جمع است. البته چون مملوک در عقد اجاره اشخاص عمل انسان است، ماهیت چنین ملکیتی احکام خاص را ایجاب می کند که ممکن است با ملکیت اعیان یکی نباشد. مثلاً عمل مورد اجاره را نمی توان قرض داد یا هبه کرد یا فروخت یا رهن داد، زیرا مورد عقد بیع و قرض باید عین باشد و مورد عقد رهن باید قابل قبض و اقباض باشد و رهن منافع صحیح نیست چون هدف از رهن که گرفتن وثیقه است، حاصل نمی شود.

همچنین در صورت تراضی متعهد و متعهدله (اجیر و مستاجر) نتیجه عقد اجاره اشخاص، یعنی پیدایش تعهد به نفع مستاجر قابل نقل و انتقال به دیگری می باشد.

لیکن امروزه قرارداد کار از قلمرو حقوق مدنی که تحت عنوان اجاره اشخاص در آن مطرح بود، خارج گردیده و همگام با پیشرفت تکنولوژی و گسترش صنعت و متناسب با بازار گسترده کار و خدمات، تغییر و تحول پیدا کرده است. از ویژگی های قرارداد کار، معوض بودن، شخصی بودن، فردی یا گروهی بودن (پیمان های دسته جمعی) و غیر تشریفاتی و لازم بودن آن است و شروط مندرج در آن در صورتی نافذ خواهد بود که مزایای کمتر از قانون کار مقرر ننماید، دو تعهدی بودن و التزام طرفین به حداقل حقوق و مزایای مقرر در قانون کار و مستمر بودن قرارداد کار را می توان از ویژگی های انحصاری قرارداد کار بر شمرد. بررسی شرایط صحت قرارداد کار، قبل از تصویب قانون کار فعلی، با توجه به مقررات ماده ۱۹۰ قانون مدنی که شرایط اساسی صحت معامله را بیان می نماید، میسر بود. لیکن ماده ۹ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ به صراحت شرایط صحت قرارداد کار را بدین شرح بیان نموده است:

الف- مشروعیت مورد قرارداد

ب- معین بودن موضوع قرارداد

ج- عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد نظر.

با توجه به مقررات قانون کار، اقسام قرارداد کار از نظر شکل تنظیم شامل قرارداد کار کتبی و شفاهی (عملی) و از حیث مدت زمان انجام کار، قرارداد کار غیر موقت یا دائم و قرارداد کار موقت و قرارداد کار معین قابل ذکر است. همچنین حاکمیت اراده طرفین در قرارداد های کار (اختیار، قصد و رضای طرفین) تا جایی آزاد است که حداقل های قانون کار و مقررات آمره آن را رعایت نماید و ناقض آنها نباشد و بعضاً متأثر از پیمان های دسته جمعی است. در آخر مفاهیم تعلیق قرارداد کار و مصادیق آن ، خاتمه قرارداد کار، فسخ قرارداد کار و مزایای پایان کار مورد بررسی و شناسایی قرار گرفته است.

منابع و ماخذ

- احمدی ، سید احمد، حقوق کار، چاپ اول، نشر حقوقدان، ۱۳۸۱.
- استوار سنگری، منصور، حقوق کار، تهران، انتشارات بهنامی، چاپ دوم، ۱۳۹۳.
- براتی نیا ، محمد، دیدگاه های نو در حقوق کار، چاپ اول، انتشارات فکر سازان، ۱۳۸۲.
- رسایی نیا، مسعود، تحلیلی از ماده ۱۰ قانون مدنی (اصل آزادی قراردادها) ، چاپ اول، انتشارات تنها، ۱۳۹۰،
- شهیدی، مخدی، حقوق مدنی، تشکیل قراردادها و تعهدات، تهران، انتشارات مجد، چاپ دوم، ۱۳۹۵.
- صادقی ، حسین، مقاله نگاهی به جایگاه و آثار حقوقی قرارداد کار در ایران، مجله عدالت آرا، شماره ۹ و ۱۰، ۱۳۸۷.
- ضرابی، میترا، قرارداد کار نامشروع، مجله کانون وکلا، شماره ۱۹۶ و ۱۹۷، ۱۳۸۶.
- عراقی، سید عزت الله، حقوق کار، انتشارات سمت، ج ۱، ۱۳۹۲.
- کاتوزیان ، ناصر، عقود معین(۱)، گنج دانش، چاپ ۱۸، ۱۳۹۴.