

همانطور که از اسمش پیداست حقی ایست که در ازای انجام عملی داده میشود و تکالیف خاصی برای افراد نسبت به یکدیگر و دولت به افراد و یا افراد به دولت را دارد به همین دلیل ابتدا به تاریخچه این موضوع پرداختم و سپس در این تاریخچه به انقلاب های صنعتی که در جهان به وجود آمده از جمله انگلستان پرداختم سپس به تاریخچه ی تصویب قوانین کار و اینکه از چه دورانی به این موضوع نگرش بیشتری نسبت به ماقبل ان شد را بیان نموده ام و اینکه حقوق کار چگونه عقد یا قراردادیست و یک قرارداد شامل چه شروط اساسی ایست و همین طور به ماهیت حقوقی قرارداد را پرداختم.

● تاریخچه روابط کار

انسان ها برای ادامه حیات، کار می کنند. از دوران شکار تا عصر صنعتی و حال حاضر، کار همواره همراه و همزاد انسان ها بوده است. این تعریفی گسترده از مفهوم کار است، اما آنچه که در حقوق کار مورد بررسی قرار می گیرد، این معنای گسترده از مفهوم کار نیست. زمانی، انسان ها برای به دست آوردن غذا، به شکار و جمع آوری محصولات طبیعی می پرداختند. در این دوران، گرچه کار وجود داشت اما رابطه کار وجود نداشت. رابطه کار از زمانی آغاز شد که برخی ابنای بشر، برخی دیگر را برای انجام کارهای موردنظر خود به خدمت گرفته و از حاصل کار آنها بهره جسته اند. نگاهی به تاریخ روابط کار نشان می دهد که این رابطه در اعصار مختلف، با اشکال خشن و زننده ای همچون برده داری نیز مواجه بوده است. «ویل دورانت» آغاز فعالیت کشاورزی را نخستین انقلاب اجتماعی مهم تلقی کرده و بر این عقیده است که عبور انسان از دوران شکار به دوران کشاورزی، سرآغاز تمدن بشری به شمار می آید. حقوق کار اما مشخصاً در پی انقلاب صنعتی به وجود آمد. در این دوران بود که انسان ها عملاً ابزار کار را از دست داده و برای دیگران و با ابزار کار آنها به کار مشغول شدند. کشاورزی که مالک زمین و ابزار کار خود در مزرعه بود، اینک فرزندان خود را در خدمت صاحبان صنایع می دید. روابط کاری سنتی پدر کشاورز و خانواده وی نیز به شکلی از روابط صاحبان کار و کارگران تبدیل می شد.

● انقلاب صنعتی و روابط کار

تا سال های متمادی، توان بدنی و نیروی جسمی انسان ها تنها ابزار کار آنان بود. رفته رفته و با تکامل عقل بشری، انسان ها به ساخت ابزار کار روی آورده و برای انجام کارها، از ابزارهای ساخته خود استفاده می کردند. از قرن پانزدهم میلادی به بعد، در اروپا تحولات چشمگیری در ساخت ابزارها و صنایع به وجود آمد. با پیشرفت در ساخت ابزار کار، کارگاه های کوچک صنعتی شکل گرفت و در قرن هجدهم که اختراعات صنعتی به اوج خود رسید، ماشین بخار اختراع شد و این سرآغاز انقلاب صنعتی بود. در پی این تحول بود که نیروی ماشین، جانشین نیروی انسان شد.

تا قبل از عصر صنعتی، انسان‌ها به کشاورزی و دامپروری مشغول بودند، اما پس از انقلاب صنعتی، کشاورزان و روستاییان در کارخانه‌های صنعتی مشغول به کار شدند و شکل جدیدی از روابط کار بین کارگران و کارفرمایان شکل گرفت.

● تاریخچه تصویب قوانین کار در کشورهای صنعتی (انگلستان)

«اوژن بوره» در کتاب «فقر طبقات کارگر در انگلستان و فرانسه» و هنگام بیان شرایط و روابط کار در اوایل عصر صنعتی، نوشته است: کارفرما با کارگرانش ارتباط معنوی ندارد. کارفرما، کارگران را جز توده‌ای که با دیگر چیزها، مخارج تولید را تشکیل می‌دهند، در نظر نمی‌گیرد.

شرایط سخت کارگران در ابتدای دوران صنعتی، از ساعات کار بیش از حد (بیش از ۱۳ ساعت)، نبود شرایط بهداشتی و ایمنی در محیط کار، کار سخت و طاقت فرسای زنان و کار کودکان (از ۵ سالگی) صدمات جبران ناپذیری را در اوایل عصر صنعتی به کارگران وارد کرد و جان آنان را ستاند. تمامی اینها انگیزه‌ای بود که برای تعدیل این روابط و شرایط کار، اندیشه شود. انقلاب صنعتی در ۱۷۴۰ در انگلستان رخ داد، یعنی حدود نیم قرن زودتر از سایر کشورهای اروپایی. بنابراین، روابط جدید میان کارگران و کارفرمایان نیز به مراتب سریع‌تر شکل گرفت و این در حالی بود که نظام حقوقی و اقتصادی انگلستان تغییرات مناسب با زمان نداشت و همین امر موجب شد تا جامعه انگلستان به دو طبقه ثروتمند و فقیر تقسیم شود.

نظریه اقتصاد آزاد حاکم بر دولت انگلستان، مانع از دخالت دولت در امور اقتصادی می‌شد، اما شرایط نامساعد کار بویژه برای زنان و کودکان، موجب وضع قوانین حمایتی از ناحیه دولت انگلستان برای کارگران شد. این مقررات، در ابتدا برای حمایت از کارگران (بویژه کودکان) و با انگیزه رفع بی‌عدالتی‌ها به وجود آمدند. در ۱۸۰۲ دو قانون مهم درباره کار کودکان در انگلستان تصویب شد. یکی در مورد کودکان کم‌سن که در مشاغل زیان‌آور (پاک کردن دودکش کارخانه‌ها) مشغول بودند و دیگری در مورد فرزندان اشخاص فقیر و کودکان بی‌سرپرستی که «پارواس‌ها» از سن ۷ سالگی آنها را به صاحبان صنایع اجاره می‌دادند. از اواسط قرن نوزدهم به بعد، تصویب قوانین کار در کشورهای فرانسه و دیگر کشورهای صنعتی اروپا، سرعت بیشتری گرفت و درخصوص ساعات کار زنان و کودکان، تعطیلات، مرخصی، مزد، انعقاد و فسخ قرارداد کار، قوانینی وضع شد. مهمترین ثمره این تحولات، اجازه تشکیل سندیکاهای کارگری بود. شاید نزدیک به یک قرن طول کشید تا به موجب قوانین پراکنده‌ای که تصویب شد، رفته رفته حقوق کار در کشورهای صنعتی شکل گرفت.

● تاریخچه تصویب قوانین کار در ایران

در دوران مشروطه، شغل اکثر مردم ایران کشاورزی و دامداری بود. کارگران نیز در فعالیت‌های سنتی نظیر کارگاه‌های قالی‌بافی، مشغول به کار بودند. نهضت مشروطه که شالوده‌تئوری آن را دموکراسی سیاسی و پارلمانی شکل می‌داد، ناگزیر بود تا هر تغییر و بهبودی را با رعایت شرایط اقشار مردم، اعمال کند. در نخستین سال‌های نهضت مشروطه، اندیشه تشکیل اتحادیه‌های کارگری شکل گرفت و اولین اتحادیه‌های کارگری همچون اتحادیه کارگران چاپخانه‌های تهران شکل گرفت. این تفکر تا سال‌ها پس از انقلاب مشروطه نیز ادامه داشت. بین سال‌های ۱۳۰۰ تا ۱۳۲۰ قانونی در مورد روابط کار به تصویب مجلس نرسید و روابط کارفرمایان و کارگران تابع قانون مدنی و عقد اجاره (اجاره اشخاص) بود.

● قانون کار ۱۳۲۸

با برخورداری از نظرات مشورتی دفتر بین‌المللی کار، اولین قانون کار در ۱۳۲۸ تصویب شد. این قانون، قانونی آزمایشی با دوره یک ساله بود که در آن، دولت موظف شده بود تا با انقضای مدت قانون، لایحه جدید قانون کار را ارائه دهد. این امر تا سال ۱۳۳۷ به طول انجامید و در نهایت در ۱۳۳۷ قانون کار جدید تهیه و به تصویب رسید. قانون کار ۳۷ به مدت ۳۲ سال قانون حاکم بر روابط کارگران و کارفرمایان در ایران بود.

تاریخچه تصویب قانون کار در ایران پس از انقلاب اسلامی مفصل و البته پر فراز و نشیب است، تا جایی که اختلافات موجود بین مجلس شورای اسلامی و شورای نگهبان در مورد مواد این قانون، منجر به تأسیس نهادی برای حل اختلاف شد که بعدها به مجمع تشخیص مصلحت نظام معروف شد. در نهایت، قانون کار جمهوری اسلامی ایران مشتمل بر ۲۰۳ ماده در ۲۸ بهمن ۱۳۶۹ در روزنامه رسمی منتشر و از تاریخ ۱۴ اسفند ۱۳۶۹ لازم الاجرا شد.

● کار شایسته

تاریخ سیر تحولات حقوق کار، نشانگر آن است که بنیاد این رشته و منبع اصلی الهامات آن، حمایت از کارگر در مقابل کارفرماست. البته به نظر می رسد که این حمایت به منظور حفظ تعادل اجتماعی و اقتصادی، امری ضروری است. از این رو، اساساً قانون کار در زمره قوانین حمایتی است. تحول در زمینه حقوق کار و اندیشه های آن، هر روز و مطابق با پیشرفت های روزافزون علمی، تکنولوژیک و پیچیده تر شدن ارتباطات اجتماعی، در حال تکامل است.

تئوری امکان دستیابی عادلانه تمامی افراد اعم از زن و مرد در شرایط آزاد و با لحاظ کردن امنیت و کرامت انسانی، نوپدیده ای در عالم حقوق کار به شمار می آید که از آن با نام «کار شایسته» یاد می شود. حقوق کار که تا امروز به نقش و وظایف دولت ها در تنظیم روابط و قوانین کار می پرداخت، مسئولیت دیگری را نیز متوجه دولت ها کرده و آن، فراهم سازی کار مناسب برای افراد جامعه و به تعبیری دیگر، ایجاد اشتغال مولد است.

«کار شایسته» به خواسته های افراد در زندگی کاری آنها اطلاق می شود. خواسته هایی همچون فرصت های شغلی، درآمد، پیشرفت فردی، عدالت و برابری جنسی (در امکان دستیابی به کار). کار شایسته، بازتاب نگرانی دولت ها و کارگرانی است که در تعامل باهم، خصوصیت منحصر به فرد این مقوله را برای سازمان جهانی کار فراهم می سازند. کار شایسته ۴ هدف استراتژیک ذیل را پیگیری می کند:

▪ اصول و حقوق بنیادین کار

▪ برخورداری از فرصت های شغلی و درآمد

▪ حمایت و امنیت اجتماعی

▪ گفت و گوهای اجتماعی و سه جانبه (تشکل های کارگری و کارفرمایی)

این اهداف، تمامی کارگران زن و مرد، افراد حقوق بگیر و افرادی را در برمی گیرد که برای خود کار می کنند. سازمان بین المللی کار، تلاش می کند تا روش های مبتنی بر کار شایسته را به سیاست های اقتصادی و اجتماعی (دولت ها) تعمیم دهد. کار شایسته، محور مرکزی تلاش ها برای از بین بردن فقر و وسیله ای برای پیشرفت برابر و پایدار است.»

«براساس تعریف سازمان بین المللی کار، کار شایسته شامل فرصت هایی برای دستیابی به مشاغل با درآمد کافی، محیط کار ایمن، حمایت اجتماعی از کارگران و خانواده های آنان، ایجاد چشم انداز روشن در افق پیشرفت شخصی (شغلی)، و امکان ایجاد ائتلاف های اجتماعی (اتحادیه ها و سندیکاها) است و دولت ها از طریق سیاست های صنعتی و اقتصادی کار شایسته خلق و به توسعه این فرصت ها کمک می کنند.

هفتم اکتبر سال ۲۰۰۸ به نام روز جهانی «کار شایسته» نامگذاری شده است. در این روز، اتحادیه های اصناف، کنفدراسیون های کاری و سایر انجمن های کارگری بر انجام فعالیت به منظور توسعه مفهوم کار شایسته تعهد کردند. تمامی اینها در پی تلاش ها و مبارزاتی بود که سازمان های بین المللی در زمینه کار برای بسط نظریه کار شایسته از سال ۲۰۰۵ آغاز کردند. تلاشی که در سال ۲۰۰۷ منجر به پذیرش و به رسمیت شناخته شدن اصول و اهداف استراتژیک کار شایسته توسط دولت های اروپایی شد تا در جهت ایجاد کار شایسته، حمایت از حقوق کارگران، تجارت منصفانه و برابری جنسیتی در ایجاد و کسب فرصت های شغلی و درآمد برابر، تلاش می کنند. در حال حاضر، ۸۱ مرکز ملی در ۵۶ کشور جهان در تعمیق و گسترش این مفهوم تلاش می کنند.

● کار شایسته در حقوق ایران

ایران یکی از اولین کشورهای است که به سازمان بین المللی کار پیوسته است. با طرح موضوع کار شایسته در سازمان بین المللی کار، ایران نیز تلاش برای عینیت بخشیدن به کار شایسته را در قالب برنامه ای ملی، دنبال کرده است. مطابق ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه، دولت مکلف شده است به منظور تأمین عزت نفس، برابری فرصت ها، آزادی و امنیت کار همراه با صیانت لازم برنامه ملی توسعه کار شایسته را بر محور تعاریف، مقوله نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار، تدوین کرده و وزارت کار و امور اجتماعی نیز سند کار شایسته را تا پایان سال اول برنامه به تصویب مجلس برساند. گرچه مراحل قانونی تدوین این لایحه در دولت تاکنون به نتیجه ای خاص نرسیده است، اما این امید وجود دارد که این امر مهم محقق و سیاست های مالی و اشتغال زایی، بر این اساس پایه ریزی شود.

اول - کلیات و تعاریف

قواعد مربوط به « عقد » یا « قرارداد » که در قوانین ما با یکدیگر مترادف است به شرح ذیل ارائه می گردد :

برای شناسایی مفهوم قرارداد کافی نیست بدانیم که در زمره اعمال حقوقی است و انعقاد آن به توافق دو اراده نیاز دارد بلکه بایستی ابتدا مفهوم آنرا بدانیم و سپس قلمرو وسیع قراردادهای و نقش حکومت اراده که نمونه های آنرا چندان گوناگون ساخته که ناچار ، برای احاطه مفهوم قرارداد ، بایستی اقسام آن را نیز بشناسیم .

از نظر قانونی ، « عقد (قرارداد) ، عبارتست از اینکه یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر تعهد بر امری می نمایند و مورد قبول آنها باشد . « (183 ق . م)

بر اساس این تعریف هر عقدی دارای دو شرط اساسی است :

1- در اثر توافق دو یا چند اراده بوجود می آید .

2- نتیجه و منظور از توافق ، ایجاد تعهد است.

از سوی دیگر ، بسیاری از قراردادهای به شیوه مرسوم بسته نمی شود و دو طرف آن با عنوان دو انسان آزاد و برابر ، مجال گفتگو درباره شرایط قرارداد و تنظیم آثار آنرا نمی یابند .

پیشنهاد کننده (مانند شهرداری) تمام شروط و تعهدات ناشی از پیمان را تهیه و به عموم عرضه می کند و طرف دیگر یا باید آن را به طور درست بپذیرد یا به راه خود برود .

نیازهای اجتماعی ، وضعیت اقتصادی و گاه انحصاری بودن کالا و خدمتی که بدین گونه عرضه می شود ، طرف قبول را ناچار می سازد که قرارداد را با همان شرایط بپذیرد برخی از حقوقدانان و نویسندگان به این موضوع ایراد گرفته و انتقاد وارد ساخته اند که چون اراده دو طرف کاملاً انشاء نمی شود ، در عنوان قرارداد یا عقد نامیدن آن تردید کرده اند .

در پاسخ به این موضوع بایست گفت که ، در اکثر قراردادها ، اشخاص در دو موضوع رابر هستند و یکی بهتر از دیگری می تواند به تحمیل شرایط خود بپردازد و این امر به مفهوم توافق بین آن دو خلی نمی سازد . قانونگذار با ملاحظه همین واقعیت و برای اینکه به استواری پیمان های خصوصی صدمه نرسد ، حتی معاملات ناشی از اضطرار را معتبر دانسته است . (م 2.6 ق . م)

ضمن آنکه ، در هیچ متنی از قوانین ، نیامده است که جزئیات پیمان از شرایط صحت و درستی قرارداد است ، آنچه ضرورت دارد توافق دو اراده است که در این اعمال تحقق می یابد . پذیرنده پیمان نیز به آن رضایت داده است . اراده او جنبه انشایی دارد و تا مفاد عقد را در ذهن خود ایجاد و اعلام نکند ، هیچ اثری بر پیشنهاد بار نمی شود .

دوم- ماهیت حقوقی قراردادها

اعمال حقوقی ، وقایعی است که به اراده اشخاص بوجود می آید و آثار حقوقی آن نیز تابع همان اراده است . عمل حقوقی که در نتیجه توافق دو اراده بوجود می آید « عقد » و عملی را که با یک اراده تحقق پیدا می کند « ایقاع » می نامند .

الف - عقد یا قرارداد : عمل حقوقی است که برای انعقاد آن و ایجاد اثر دلخواه نیاز به توافق دو یا چند اراده است . دست کم دو اراده مفاد عقد را انشاء می کند و از برخورد این دو انشاء ، اثر معهود بدست می آید . مانند خرید و فروش که نوعی عقد است زیرا اگر علی بخواهد خانه خود را به زید بفروشد ، باید تملک مزرعه را در برابر ثمن معلوم انشاء کند و زید نیز به نوبه خود بایستی مبادله ثمن و مزرعه را اراده کند تا عقد بیع واقع شود .

پس برای تحقق عقد ، نه تنها وجود دو اراده ضروری است بلکه این دو شرط نیز لازم است :

1- اراده هایی که با هم توافق می کنند باید جنبه انشایی داشته باشد ، یعنی اثری را بوجود آورند . مثلاً اگر یکی از دو طرف عقد به ایجاد حقی در گذشته اقرار کند و دیگری گفته او را تصدیق کند ، این توافق را نباید عقد دانست . زیرا طرفین در « اخبار به حق » اشتراک نظر پیدا کرده اند نه در انشاء آن (ماده 191 قانون مدنی)

2- اثر دلخواه باید ناشی از توافق دو اراده باشد . پس ، اگر یک اراده بتواند حقی را بوجود آورد ، عمل حقوقی را نباید عقد شمرد ، هر چند که اراده دیگر بتواند آن را از بین ببرد . برای مثال ، در وصیت عهدی ، اعطای نیابت به وصی تنها به اراده موصی انجام می شود . لیکن وصی نیز می تواند در زمان حیات موصی آن را رد کند و اثر ایجاد شده را زائل سازد . (ماده 834 ق . م)

حال ، اگر وصی سمتی را که به او داده شده است بپذیرد یا از اختیاری که در وصایت دارد استفاده نکند ، نمی توان ادعا کرد که وصایت عقد است . زیرا ، اعطای نیابت وصی به قبول او نیاز ندارد (و در زمره ایقاعات است) و رد وصی مانع از نفوذ وصایت می شود .

ب - ایقاع: انشاء اثر حقوقی با یک اراده کامل است و نیاز به توافق با اراده دیگر ندارد . برای مثال ، ابراء با اراده طلبکار انجام می شود و سقوط حق به رضای بدهکار احتیاج ندارد (ماده 289 ق.م) و فسخ قرارداد تنها با کسی است

که به حکم قانون یا قرارداد چنین اختیاری دارد (مواد 396 به بعد ق.م) و اخذ به شفعه نیز تنها به اراده شفیع واقع می شود .

سوم- شرایط اساسی انعقاد قرارداد

برای صحت هر معامله شرایط ذیل اساسی است :

1) قصد طرفین و رضای آنها :

عقد محقق می شود به قصد انشاء به شرط مقرون بودن به چیزی که دلالت بر قصد دارد (ماده 191 قانون مدنی) . انشاء در برابر اخبار است و نشان می دهد که موضوع اراده باید ایجاد اثر حقوقی باشد نه اخبار از آن یا بیان آنها و شوق درونی ، فلذا قرارداد صوری که در آن دو طرف قصد نتیجه عقد را ندارند باطل است . همچنین اگر دو طرف بمنظور فرار از مالیات یا انگیزه های دیگر ، ماهیت عقد را پنهان دارند ، آنچه واقع می شود تابع قصد واقعی است .

برای تحقق عقد بیان و اعلان اراده کافی است و ابلاغ آن به طرف ضرورتی ندارد مگر اینکه لازمه تراضی باشد ، مانند ضرورت ابلاغ ایجاب به طرف قبول .

2) اهلیت طرفین :

متعاملین باید برای معامله اهلیت داشته باشند (ماده 210 قانون مدنی) عدم اهلیت برای معامله ممکن است عام باشد (مانند عدم اهلیت دیوانه یا کودک) یا خاص (مانند عدم اهلیت معامله قیم یا صغیر) .

برای اینکه متعاملین اهل محسوب شوند باید بالغ ، عاقل و رشید باشند . سن بلوغ در پسر 15 سال و در دختر 9 سال تمام قمری است و ولیکن اثبات رشد کودک بالغ شده در امور مالی لازم است که می بایست در دادگاه ثابت شود . معامله با اشخاصی که بالغ یا عاقل یا رشید نیستند بواسطه عدم اهلیت باطل است .

3) موضوع معین که مورد معامله باشد :

مورد معامله باید مال یا عملی باشد که هر یک از متعاملین تعهد تسلیم یا ایفاء آن را می کند (ماده 214 قانون مدنی) همچنین مورد معامله باید مالیت داشته و متضمن منفعت عقلانی مشروع باشد . البته خرید و فروش چیزی که در عرف ارزش داد و ستد ندارد ولی در نظر خریدار و فروشنده ارزش مالی و معنوی دارد و فروش آن معقول است (مانند یادگاری های خانوادگی) صحیح است .

نکته حائز اهمیت آنست که مال مورد معامله ، در صورتی که عین معین است ، باید در هنگام معامله موجود باشد (ماده 361 قانون مدنی) ، همچنین مورد معامله بایستی معلوم باشد و مبهم نباشد (مگر در موارد خاصه که علم اجمالی به آن کافی است) . مورد معامله در صورتی معلوم است که مقدار ، جنس و وصف آن معین باشد .

در مواردی که موضوع معامله کلی است ، تعیین مقدار ، جنس و وصف اساسی کافی است و وصف مرغوبیت کالا می تواند در قرارداد مبهم بماند که در این صورت انتخاب با مدیون است .

4) مشروعیت جهت معامله :

در معامله لازم نیست که جهت آن تصریح شود ولی اگر تصریح شده باشد باید مشروع باشد و الاً معامله باطل است . ضمناً ، هرگاه معلوم شود که معامله با قصد فرار از دین بطور صوری انجام شده آن معامله باطل است.

چهارم : اقسام قراردادها

پیچیدگی روابط اجتماعی و تحولات سیاسی - اقتصادی هر روز شکل تازه ای از معاملات ایجاد می کند و تعهداتی را مطرح می سازد که پیش از آن نمونه ای نداشته است .

قانون مدنی ، از دیر باز عقودی را که مورد نیاز عمومی مردم بوده است تحت عنوان « عقود معینه » موضوع حکم قراردادهاست و شرایط درستی و آثار آن را به تفصیل بیشتر ارائه می کنند .

ولی هرگز نمی توان قالب های قانونی همه قراردادها را بی نیاز از دسته بندی عقود دانست . برای احاطه به شرایط وقوع و آثار معاملات ، دسته بندی قراردادها ضروری است . در بیشتر قوانین ، قراردادها بر حسب شرایط انعقاد و نوع تعهداتی که از آنها ناشی می شود به انواع گوناگون تقسیم شده اند .

1) عقود رضائی و تشریفاتی:

رکن اصلی لازم و کافی برای انعقاد کلیه قراردادها توافق دو اراده است (190 ق . م) و تشریفات

خاصی برای شرایط قرارداد افزوده نشده است. پس در حقوق ما اصل اینست که « عقد با تراضی واقع می شود و نیاز به هیچ شکل خاصی ندارد. » این گروه بزرگ از قراردادها را ، به اعتبار کافی بودن رضای دو طرف در وقوع آنها ، « عقود رضائی » می نامند در تمیز عقود رضائی ، آنچه اهمیت دارد شرایط وقوع پیمان است نه اثبات آن .

از سوی دیگر ، در برخی دیگر از قراردادها ، توافق دو اراده در صورتی معتبر است که به شکل مخصوص و با تشریفات معین بیان شود . در این نوع عقد که به آن « عقود تشریفاتی » می گویند ، صورت عقد شرط وقوع آنست و توافقی که شکل مخصوص را دارا نباشد باطل است .

هر چند دو طرف نیز به آن اقرار کنند. برای مثال ، انتقال املاک ثبت شده باید بوسیله سند رسمی انجام و در دفتر املاک ثبت شود (مفاد ماده 22 قانون ثبت) و پیش از این تشریفات ، انتقال حتی در روابط بین دو طرف نیز اثری ندارد .

2) عقود معین و نامعین

« عقود معین » عقودی است که در قانون نام خاص دارد و قانونگذار شرایط انعقاد و آثار آن را معین کرده است ، مانند بیع و اجاره و قرض و ضمان و حواله و رهن و ودیعه و شرکت و صلح و..... .

در این گروه از قراردادها ، ضرورت ندارد که تمام حقوق و تکالیف طرفین در پیمان آورده شود زیرا قانونگذار خود به چنین کاری دست زده و آنچه را عادلانه و متعارف یافته است بصورت قوانین تکمیلی و گاه امری ، در آثار عقد آورده است .

از سوی دیگر ، « عقود نامعین » که در قانون عنوان و صورت خاصی ندارد و شرایط و آثار آن بر طبق قواعد عمومی قراردادها و اصول حاکمیت اراده تعیین می شود. مانند: قرارداد مربوط به طبع و نشر کتاب ، انتقال سرقتی ، مشاوره و..... بموجب ماده 10 قانون مدنی برای ایجاد تعهد لازم نیست که تراضی اشخاص به صورت معین در آید . قرارداد خصوصی به هر شکل که بسته می شود در حقوق کنونی تابع قواعد عمومی قراردادهاست .

التهایه، گاهی ممکن است برخی از قراردادهای نامعین، ترکیب از عقود معین باشد. فی المثل قرارداد اقامت در مهمانخانه ترکیبی از قرارداد اجاره، خرید غذا و می باشد.

3) قراردادهای الحاقی (گفتگوی آزاد)

همانگونه که قبلاً بیان گردید ، در پاره ای پیمان ها ، اختیار گفتگو درباره شرایط قرارداد به کلی از یک طرف گرفته می شود و طرف دیگر از پیش تمام شرایط و آثار آن را معین می کند .

کسی که مایل به بستن پیمان است ، یا باید از آن منصرف شود یا تمام شرایط طرف را بپذیرد و در واقع به طرحی ببیند که او به طور مستقل تنظیم کرده است . به همین جهت این گروه از قراردادها را « الحاقی » یا انضمامی می نامند .

امروزه بیشتر قراردادهای اشخاص با مؤسسات عمومی به اینصورت درآمده است. نظیر پیمانهای مربوط به استفاده از برق ، آب ، تلفن ، راه آهن ، معادن و همچنین غالب خدمات عمومی .

در اکثر مغازه های بزرگ نیز که قیمت کالاها بطور مقطوع از طرف فروشنده تعیین می شود ، قرارداد بیع الحاقی است . همچنین ، در مزایده هایی که شرایط معامله (جز قیمت نهایی) در آن تعیین گردیده است . البته قراردادهای اداری (بویژه پیمانکاری های دولت و نهادهای عمومی) ، از جهت اینکه شرایط عقد از پیش تعیین می شود یک قرارداد الحاقی است، ولیکن از این جهت که در آن یک اراده برتر (اراده عمومی) حاکم است ، از آن متفاوت و متمایزی است و خود یک عقد ویژه ای را تشکیل می دهد.

پنجم : جایگاه قراردادهای حقوق عمومی و قراردادهای حقوق خصوصی شهرداری

شهرداری برای رفع نیازمندیهای خود اعمال حقوقی مختلفی انجام می دهد . بخشی از این اعمال حقوقی شهرداری مانند تصمیمات اداری ، صدور آئین نامه ها و بخشنامه های اداری و به صورت اعمال یکجانبه (ایقاع) است لیکن بخش دیگر آن به صورت عقود و قراردادهای (اعمال دو جانبه) صورت می گیرد .

در مورد اخیر قراردادهای شهرداری و سازمانهای عمومی بر دو قسم است :

قسم اول : کلاً تابع قواعد حقوق خصوصی است . مانند : خرید و فروش های کوچک ، اجاره

اموال و خدمات ، رهن ، وکالت ، شرکت ، هبه و که این دسته از قراردادها تنها به منظور اداره

اموال خصوصی شهرداری ، منعقد می شود و در آنها شهرداری از همان مقررات قانونی مدنی یا قانون تجارت تبعیت می کند .

قسم دوم : قراردادهای مهم و کلانی هستند که از نظام ویژه ای تبعیت می کنند . که به این اعتبار به آنها قراردادهای عمومی (یا اداری) می گویند .

تعریف قرارداد کار

قرارداد کار عبارت است از قراردادی کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می دهد. در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می شود، شروط مذکور در قرارداد کار و یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در قانون کار منظور ننماید.

۲- ویژگی های قرارداد کار

برای صحت قرارداد کار در زمان انعقاد قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است:

مشروعیت مورد قرارداد

معین بودن موضوع قرارداد

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

لازم به ذکر است اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است مگر آنکه بطلان آنها در مراجع ذیصلاح به اثبات رسد. قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی موارد ذیل باشد:

نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد

حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن

ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها

محل انجام کار

تاریخ انعقاد قرارداد کار

مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد

موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ایجاب نماید

در مواردی که قرارداد کتبی باشد قرارداد در ۴ نسخه تنظیم می‌گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و درکارگاه‌هاییکه فاقد شورا هستند در اختیار نماینده کارگر قرار می‌گیرد.

۳- دوره آزمایشی

طرفین با توافق یکدیگر می‌توانند مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالاسه ماه می‌باشد.

۴- قراردادهای کارمزدی

کارمزد عبارت است از مزدی که بابت انجام مقدار کاری مشخص که از نظر کمی قابل اندازه گیری یا شمارش باشد به ازای هر واحدکار تعیین و پرداخت می‌شود. کارمزد برحسب آنکه حاصل کار موردنظر مربوط به یک نفر یا یک گروه مشخصی از کارگران یا مجموعه کارگران کارگاه باشد به ترتیب به صورت کارمزد انفرادی، کارمزد گروهی و کارمزدجمعی تعیین می‌گردد.

در نظام کارمزد گروهی و جمعی باید علاوه برشغل هر یک از کارگران، سهم هر یک درمیزان فعالیت و کارمزد متعلقه از قبل مشخص گردد و موضوع موردقبول کارگران باشد.

قرارداد کارمزدی برحسب آنکه اولین واحد یا قطعه، ملاک محاسبه کارمزد قرار گیرد ساده و چنانچه برای مازاد بر تعدادمشخص باشد ترکیبی است. در صورت ترکیبی بودن، نرخ کارمزد تعیین شده نباید کمتر از جمع مزدثابت تقسیم بر تعداد کاری که مزدثابت بابت آن تعیین شده است باشد.

در صورت توقف کار به واسطه قوای قهریه یا حوادث غیرقابل پیش‌بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج باشد مقررات ماده ۱۵ قانون کار اجراء خواهدشد. ولی هر گاه عوامل توقف کار برای کارفرما قابل پیش‌بینی بوده و خارج از اختیار کارگر باشد، کارفرما علاوه بر مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی) مکلف به پرداخت مزد مدت توقف کار به ماخذ متوسط کارمزد آخرین ماه کارکرد کارگر خواهد بود. در صورت بروز اختلاف، تشخیص موارد فوق با وزارت کار و امور اجتماعی است.

۴-۱- نحوه محاسبه حقوق و مزایا قراردادهای کارمزدی

مجموع مزد کارمزدی که براساس آئین نامه به کارگر پرداخت می شود نباید کمتر از حداقل مزد قانونی به نسبت ساعات عادی کار باشد.

ارجاع کار اضافی به کارگران کارمزدی علاوه بر ساعات عادی کار و نیز کار نوبتی و کار در شب برای آنان تابع مقررات قانون کار است. مآخذ محاسبه فوق العاده نوبت کار یا شبکاری کارگران کارمزد نرخ کارمزد آنهاست.

چنانچه بجای روز جمعه روز دیگری به عنوان تعطیل هفتگی توافق شده باشد نرخ کارمزد و نیز مزد ثابت (در مورد قرارداد کار ترکیبی) در روز جمعه ۴۰٪ اضافه می شود. نحوه محاسبه مزد روزهای تعطیل و جمعه و روزهای تعطیل رسمی و مرخصی کارگران کارمزد تابع ماده ۴۳ قانون کار می باشد.

هر گاه قرارداد کارمزدی به صورت پاره وقت (کمتر از حداکثر ساعات قانونی کار) باشد، مزایای رفاهی انگیزه‌ای به نسبت ساعات کار مورد قرارداد و به مآخذ ساعات کار قانونی محاسبه و پرداخت می شود. مآخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸، ۲۰، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲ قانون کار در مورد کارگران کارمزد، میانگین مجموع پرداختی‌ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

در صورتی که به موجب عرف و رویه دیگری در کارگاه مزد و مزایای بیش از آنچه در این آئین نامه مقرر شده است جاری باشد، عرف و رویه مذکور برای کارگران مشمول و همچنین کارگرانی که بعداً به صورت کارمزدی در کارگاه استخدام می شوند جاری است.

تغییر نظام کارمزدی به سایر نظامهای مزدی یا بالعکس در مورد تمام یا قسمتی از کارکنان در کارگاه بایستی پس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی و یا نمایندگان قانونی کارگران کارگاه به تصویب وزارت کار و امور اجتماعی برسد.

۵- قراردادهاي مزدساعتي

مزدساعتي مزدی است که بابت ساعاتی که وقت کارگر در اختیار کارفرماست محاسبه و پرداخت می شود. در قراردادهای مزدساعتي، نوع کار (صرف نظر از مقدار و میزان آن) و نیز ساعات کار در روز یا هفته یا ماه مشخص می گردد.

اعمال نظام مزد ساعتی در موارد ذیل مجاز است:

متصدیان حمل و نقل کالا و مسافر

کارگران مطب‌های خصوصی پزشکان، کلینیکهای پزشکی و پیراپزشکی، دامپزشکی و نظایر آنها در صورتی که مدت فعالیت آنها کمتر از حداکثر ساعات قانونی کار در شبانه روز باشد.

مشاغل غیرتمام وقت در زمینه های مشاوره و نظایر آنها

مشاغل مربوط به نگهداری و مراقبت از اموال، تاسیسات و ساختمان و حیوانات به شرطی که ساعات کار کمتر از حداکثر ساعات قانونی کار در شبانه روز باشد.

مشاغل آموزشی و پژوهشی

البته ذکر مشاغل فوق مانع از اعمال سایر نظامهای مزدی در فعالیتهای مذکور نخواهد بود اما استفاده از نظام مزد ساعتی جز در موارد معوقه فوق موقوف به اخذ موافقت وزارت کار و امور اجتماعی است.

۵-۱- محاسبه حقوق و مزایا قراردادهاي مزدساعتي

در نظام مزد ساعتی، کارفرما مکلف است علاوه بر مزد ثابت، مزایای رفاهی از قبیل حق مسکن، حق خوار بار و کمک عائله مندی را به نسبت ساعات کار محاسبه و به کارگر پرداخت نماید.

مزد کارگرانی که مشمول نظام مزد ساعتی می‌باشند به تناسب ساعات کار عادی کار در شبانه روز نباید کمتر از مزد مشاغل مشابه در نظام روزمزدی باشد. در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه استمرار دارد یا به صورت فصلی فعالیت می‌کنند کارگران مشمول مزدساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات رسمی با استفاده از مزد را دارند.

هر گاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع مزد هر روز مساوی باشند مزد مذکور معادل روزهای کار است در غیر این صورت ماخذ محاسبه، میانگین مزد ساعتی کارگر در روزهای آخرین ماه کارکرد وی خواهد بود.

مبلغ پرداختی به هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد. ماخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع مواد ۱۸ و ۲۰ و ۲۷ و ۲۹ و ۳۱ و ۳۲ قانون کار در مورد کارگران مشمول نظام مزدساعتی، میانگین مجموع پرداختی‌ها در آخرین ۹۰ روز کارکرد کارگر است.

در کارگاههایی که دارای عرف و رویه خاص در مورد مزد ساعتی می‌باشند در صورتی که بر اساس عرف و رویه موجود مزد و مزایای بیش از ضوابط مقرر در این آئین نامه به کارکنان مشمول پرداخت نمایند عرف و رویه موجود مزد و مزایای بیش از ضوابط مقرر در این آئین نامه به کارکنان مشمول پرداخت نمایند عرف و رویه مذکور مناط اعتبار است.

تغییر نظام مزد ساعتی به سایر نظامهای مزدی در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی امکان پذیر است.

۶- قراردادهای کار مزد ساعتی

کار مزد ساعتی مزدی است که در مقابل انجام کار مشخص در زمان مشخص پرداخت می‌شود. در قرارداد کار مزد ساعتی باید میزان و مقدار کار متناسب با زمان مشخص باشد.

کار مزد ساعتی برحسب آنکه حاصل کار مورد نظر مربوط به یک نفر یا گروه مشخصی از کارگران یا مجموعه کارگران کارگاه باشد به ترتیب به صورت کار مزد ساعتی انفرادی، کار مزد ساعتی گروهی و کار مزد ساعتی جمعی تعیین می‌گردد.

در نظام کار مزد ساعتی گروهی و جمعی باید علاوه بر شغل هر یک از کارگران، سهم هر یک در میزان فعالیت و کار مزد ساعتی متعلقه از قبل مشخص گردد و موضوع موردقبول کارگران باشد. مشاغل قابل شمول در نظام کار مزد ساعتی نوعاً مشاغلی هستند که استاندارد زمان انجام کار توسط ابزار و یا دستگاه مورد استفاده از قبل مشخص شده یا قابل مشخص شدن باشند.

استفاده از نظام کار مزد ساعتی در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه مستمر دارد و یا به صورت فصلی یا در مقاطع زمانی خاص فعالیت ندارند موکول به اخذ موافقت اداره کار و امور اجتماعی محل است.

فعالیتهایی که توسط صاحبان حرفه، پیشه و مشاغل آزاد مستقیماً به مصرف کننده عرضه می‌شود و در مدت معین و محدود انجام می‌گیرند مشمول مقررات کار مزد ساعتی نمی‌باشند (مانند معلمان خصوصی که بطور پاره وقت و غیر مستمر انجام وظیفه می‌نمایند).

۶-۱- نحوه محاسبه حقوق و مزایای قراردادهای کار مزد ساعتی

مزد کارگرانی که مشمول نظام کارمزد ساعتی نمی‌باشند به تناسب ساعات عادی کار شبانه روز نباید کمتر از مزد مشاغل در نظام روزمزدی باشد. در کارگاههایی که فعالیت آنها جنبه مستمر دارد و یا به صورت فصلی کار می‌کنند کارگران مشمول کارمزد ساعتی حق استفاده از مرخصی و تعطیلات با استفاده از مزد را دارند.

هرگاه نوع کار طوری باشد که تعداد ساعات کار عادی و مجموع کارمزد هر روز مساوی باشند مزایای مذکور معادل کارمزد روزهای کار است. در غیر این صورت مآخذ محاسبه میانگین کارمزد ساعتی کارگر در روزهای کار آخرین ماه کار خواهد بود.

مآخذ محاسبه مزد، حقوق، حق سنوات و خسارات و مزایای پایان کار موضوع پایان کار موضوع مواد ۱۸، ۲۰، ۲۷، ۲۹، ۳۱، ۳۲ قانون کار در مورد کارگران مشمول کارمزد ساعتی می‌باشند.

در صورتی که بر اساس عرف و رویه موجود مزد و مزایایی بیش از ضوابط مقرر در این آئین نامه به کارکنان مشمول پرداخت می‌شود، عرف و رویه مذکور معتبر خواهد بود.

تغییر نظام کارمزد ساعتی به سایر نظامهای مزد در اجرای ماده ۲۶ قانون کار با موافقت کارکنان مشمول و تأیید وزارت کار و امور اجتماعی امکان پذیر است. سایر مقررات کار و ضوابط و مقررات قانون کار ناظر به کارگران که در بالا به آن اشاره‌ای نشده، در مورد کارگران مشمول نظام کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی نیز حاکم است.

نقش قرارداد کار در تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما

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 می‌شود، 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 آن زمان که انسانها از زندگی ساده غارنشینی و شکار حیوانات دست برداشتند و برای ادامه زندگی مجبور باتخاذ روشهای تولیدی پیچیده تری شدند رفته رفته دسته‌ای از افراد بشر بجای اینکه خود مستقیماً کار کنند از کار دیگران استفاده می‌نمودند و بدیشان چیزی (بصورت غذا، لباس و مسکن و بعداً وجه نقد) می‌پرداختند. با این تغییر و تحول رابطه کار بوجود آمد. عده‌ای نیروی کار خود را در اختیار دیگری می‌گذارند و از راه عوضی که بدست می‌آورند زندگی خود را تأمین می‌نمودند. در برابر دسته دیگری از کار دسته اول برای گرداندن چرخ کارهای تولیدی و جلب منفعت استفاده می‌کردند. این وضع در جوامع امروز نه تنها وجود دارد بلکه روزبه روز بر وسعت دامنه آن اضافه می‌شود. تا بدانجا که به نظر بعضی از متخصصین حقوق کار، در آینده نزدیکی اکثریت اعضاء جامعه را کسانی تشکیل می‌دهند که مزد بگیر بوده و تحت تبعیت و دستور دیگری کار خود را انجام میدهند و بدینسان اکثریت مردم مشمول مقررات کار خواهند شد.

برای رسیدن به مرحله فعلی، و ایجاد مقررات خاص و ویژه‌ای که حاکم بر روابط بین کسانی که کار می‌کنند و افرادی که از کار دسته اول استفاده می‌کنند باشد، راه دور و درازی پیموده شده است. کار مدتها مفهومی پست و تحقیرآمیز داشت و قدرتمندان جامعه خود تن بکار نمی‌دادند و برای انجام کارهای خویش افراد دیگر را بصورت برده و رعیت و خادم در می‌آوردند و از کار ایشان استفاده می‌کردند. بررسی رابطه کار در چنین نظامهای اجتماعی اگر چه می‌تواند جالب باشد اما مورد بحث این مقاله نیست زیرا به زحمت می‌توان پذیرفت که رابطه کار در صور یاد شده جنبه قراردادی داشته است و بین طرفین قراردادی، از نوع قراردادهای نظام حقوقی فعلی، منعقد می‌شده 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 می‌باشد بلکه میتوان گفت عدم آن محل انکار نیست. در این سطور هدف این است که روابط کسانی که کار می‌کنند (باصطلاح امروز کارگر) و کسانی که کار دسته اول تحت تبعیت ایشان و با پرداخت مزد از جانب آنان انجام می‌شود (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.

با توجه به تحولاتی که در نقش قرارداد کار حاصل شده است این موضوع را در چهار بخش مورد بحث قرار می‌دهیم . ابتدا قرارداد را بعنوان منبع اساسی روابط حقوقی کار مطالعه می‌کنیم 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 می‌کنیم .

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 ، مورد قبول قرار گرفت و در قوانین مختلف به همین نام نامیده می‌شود . از نظر تاریخی این قرارداد، دنباله قرارداد اجاره خدمات و یا به تعبیر قانون مدنی ایران اجاره اشخاص (ماده 512) است .

به نظر بعضی از مؤلفین حقوق کار اصلاح اجاره خدمات رابطه طرفین قرارداد را بهتر مشخص می‌کرد . زیرا قرارداد کار شامل همه انواع کار نمی‌شود و فقط بر کار تابع یعنی کاریکه شخصی تحت دستور و فرمان شخص دیگری انجام می‌دهد حاکم است . و درمورد اخیر ، در واقع یکطرف قرارداد ، نیروی کار خود را به دیگری اجاره داده است . صرفنظر از این بحث اصطلاحی، از نظر حقوقی تأثیر نظام حقوقی اجاره خدمات (یا اجاره اشخاص) که قراردادی از قراردادهای حقوق مدنی محسوب می‌شود ، در نظام حقوقی قرارداد کار (بویژه در مرحله ای که فعلاً مورد بحث است) غیر قابل انکار می‌باشد . بهمین جهت لازم به نظر می‌رسد 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 می‌داریم و چون مراجعه به سابقه آن در حقوق فرانسه قبل از انقلاب نیز مفید می‌نماید مسائل این بخش را به دو بند تقسیم می‌کنیم .

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 نمی‌توانست مورد قبول باشد . زیرا جنبه شخصی رابطه کار مورد توجه بود و با اجاره اشیاء ارتباطی نداشت . معهدا از مطالعه مؤلفات حقوق مدنی فرانسه قبل از انقلاب این قطع رابطه با حقوق رم استفاده نمی‌شود .

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 می‌خوریم که در حقوق رم وجود داشت .

پوتیه از اجاره خدمات به مناسبت اجاره اشیاء بحث می‌کند و آنگاه که اشیاء قابل اجاره را می‌شمارد در کنار اشیائی از قبیل ، خانه ، زمین ، اموال منقول ، خدمات انسان آزاد را هم ذکر می‌کند . 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 می‌دهند ولی به علت مقام والای اجتماعی خود کارشان قابل تقویم به پول نیست قراردادشان وکالت بحساب می‌آید و آنچه هم که طرف قرارداد به عنوان حق شناسی و جبران زحمات بپردازد اجرت محسوب نمی‌شود مانند وکیل دعاوی .

با بررسی بیشتر در آثار پوتیه در می‌یابیم که اجاره خدمات گاه برای مدت معین است مانند کارگران کشاورزی که برای درو محصولات و یا چیدن میوه ها و یا کارگران دیگر در شهرها که بیشتر برای مدت معینی استخدام می‌شوند، 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 کارگري 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 (ترك کردن کار قبل از پایان مدت از طرف اجیر و یا 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 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 در شهرها رابطه بین کسانی که کار می کردند و ارباب و استاد کار بر پایه نظامات صنفی و یا مقررات ناشی از سیستم فئودال متکی بود که سلسله مراتبی را در کارها قائل بودند مثلاً شاگرد در نظام صنفی نه تنها کارش را بعنوان يك 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 پدرا نه 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 دادند و کارگر را به مالکی تشبیه می کردند که ملک خود (نیروی کارش) را همانند هر شیئی دیگری با اجاره و اگذار 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 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 شرایط آن به رسمیت بشناسد. قانون هفده مارس 1791 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 شرایط 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 دولت 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 مدني فرانسه (ماده 1134) « قراردادهایی که بصورت قانوني منعقد شده باشد نسبت به کسانی که آنها را منعقد نموده اند در حکم قانونند » مفهومي که در ماده يك قانون مدني ايران منعکس شده است « قراردادهای خصوصي که نسبت به کسانی که آن را منعقد نموده اند در صورتي که مخالف صريح قانون نباشد نافذ است » زیرا ، برابر اصول کلي مربوط به حاکمیت اراده ، افراد چون از تساوي آزادي برخوردارند مي توانند آزادانه شرائط لازم را در نظر گرفته و با مذاکره دو جانبه و تنظیم قرارداد منافع خود را تأمین کنند « آنچه قراردادي است عادلانه است » با توجه به این اصول دولت هم از مداخله در روابط قراردادي طرفین خودداري مي کند و نظارت او منحصر به مواردی است که قراردادي برخلاف نظام عمومي و اخلاق حسنه باشد .

اصول فوق در موارد روابط کار هم بشدت اجرا مي شد . قرارداد اجاره خدمات يکي از اقسام اجاره به حساب مي آمد و همچنان که قانون مدني پس از تعريف اجاره : « عهدي است که به موجب آن مستأجر مالک منافع عين مستأجره مي شود ... » (ماده 466) اضافه مي کند « مورد اجاره ممکن است اشیاء یا حیوان یا انسان باشد » (ماده 467) بدینسان اجاره اشخاص بصورت مبحثی از مباحث عقد اجاره در مي آید . این طرز فکر با فلسفه حاکم بعد از انقلاب کبير 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 اقتصادي هم موافق بود . کار انسانی کالایی بیش نیست وقتي که موضوع قرارداد باشد طبعاً مانند هر کالاي ديگري شرائط آن و قیمتش برابر قانون عرضه و تقاضا تعیین خواهد شد جهت اخير به نظر برخي از علمای حقوق کار توجیه کننده پذیرش مقررات حقوق فرانسه بعد از انقلاب در این زمینه و قبول قانون مدني 1804 فرانسه در کشورهای مختلف بود . به نظر اینان گسترش نظام حقوقي ناشي از کد ناپلئون بیشتر از آن جهت بود که این سیستم با احتیاجات اقتصادي مربوط به رژیم موافق بود و ملاحظات فلسفي و جهات فني قانوني در درجات کمتری مؤثر بودند .

بدین ترتیب قرارداد اجاره اشخاص (اجاره خدمات) تابع قواعد کلي قراردادها است و به همین سبب در قوانین مدني در حالیکه مواد متعددي به اجاره اشیاء و حیوانات اختصاص داده شده در مورد اجاره اشخاص قانونگذار به ذکر يکي دو ماه اکتفا کرده است زیرا « از نظر وحدت ملاک بسياري از احکام مذکور در مبحث اجاره اشیاء بين تمام اقسام سه گانه اجاره (اشیاء حیوانات و انسان) مشترک مي باشد » و تنها فرق بين اجاره اشیاء و اجاره خدمات از نظر طبیعت این دو این است که در اول اجاره مربوط به يك شئي است و در دومي به شخص اجیر مربوط مي شود .

آنچه که اختصاصاً در مورد اجاره انسان مقرر شده است ماده 1780 قانون مدني فرانسه و ماده 514 قانون مدني ايران مي باشد که برابر آن « خادم یا کارگر نمی تواند اجیر شود مگر براي مدت معين و یا انجام امر معين » مقررات این ماده براي جلوگیری از احیاء نظام فئودالیتة و صنفی وضع شده بود . قانون مدني ايران علاوه بر حکم فوق در ماده 515 مقرر مي دارد (اگر کسی بدون تعیین انتهای مدت اجیر شده مدت اجاره محدود خواهد بود بمدتي که مزد از قرار آن معين شده است بنابراین اگر مزد اجیر از قرار روز یا هفته یا ماه یا سالي فلان مبلغ معين شده باشد مدت اجاره محدود به يك روز یا يك هفته یا يك ماه یا یکسال خواهد بود و پس از انقضاي مدت مزبور اجاره برطرف مي شود ولي اگر پس از انقضاي مدت اجیر به خدمت خود دوام دهد و موجر او را نگاه دارد اجیر نظر بمراضات حاصله به همانطوري که در زمان اجاره بين او و موجر مقرر بود مستحق اجرت خواهد بود « حکمي که ناشي از يك مفهومي کاملاً قراردادي 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 عين حال رابطه نظير روابط خانوادگی حکم فرما است - قابل قبول باشد اما با رابطه کار در معنای عام کلمه و بویژه با تحول عميقي که در این رابطه ، با انقلاب صنعتي بوجود آمده است نمی توان هماهنگي داشته باشد .

شگفت آورترین حکم ماده 1781 قانون مدني فرانسه بود که در برابر آن قول ارباب و کارفرما در مورد پرداخت مزد مدت گذشته و مساعده پرداختي مربوط به آینده به خودي خود قابل قبول بود . به نظر نویسندگان این ماده در موارد اختلاف باید قول يکي از طرفین را که مقدم داشت و ارباب شایستگی بیشتری دارد که شامل اعتماد باشد .

با توجه به آنچه ذکر شد ملاحظه مي کنیم که نظام حقوقي حاکم بر رابطه کار با تکیه بر اصل حاکمیت اراده و اینکه قانونگذار کلیه افراد مملکت را در برابر قانون مساوي الحقوق اعلام کرده است شرائط مندرج در قرارداد را که ، بنا به فرض ، منعکس کننده توافق طرفین مي باشد تأیید کرده و آنرا براي تضمین و تأمین حقوق طرفین قرارداد کافي مي 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 .

منبع: <http://laworg.blogfa.com/post-32.aspx>