

نوشته: دکتر عزت‌الله عراقی

## 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 فرار دادن نیروی کار خود در اختیار و تحت اداره دیگری (کارفرما) در برابر عوض معین خلاصه می‌شود، اگر چه طی قرون درجوامع مختلف بشری وجود داشته است، اما مقررات حاکم بر این روابط همواره پکسان بوده و دستخوش تحولات زیادی شده است.

از آنزمان که انسانها از زندگی ساده غار نشینی و شکار حیوانات دست برداشتند و برای ادامه زندگی مجبور با اتخاذ روشهای تولیدی پیچیده‌تری شدند رفته رفته دسته‌ای از افراد بشر بجای اینکه خود مستقیماً کارکنند 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. عمده‌ای نیروی کار خود را در اختیار دیگری می‌گذاشتند و از راه عوضی که بدست می‌آوردند 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 درجوامع امروز نه تنها وجود دارد بلکه روز بروز بر وسعت دامنه آن افزوده می‌شود. تا بدانجا که بنظر 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

---

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 مراجع یاد شده.

را انجام میدهند و بدینسان اکثریت مردم مشمول مقررات کار خواهند شد.<sup>1</sup>

برای رسیدن بمرحله 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. کارمدتها مفهومی پست و تحقیر آمیز داشت و قدرتمندان جامعه خود تن بکار نمی‌دادند و برای انجام کارهای خویش افراد دیگر را بصورت برده و رعیت و خادم در خدمت خود در می‌آوردند و از کارایشان استفاده می‌کردند. بررسی رابطه کار در چنین نظامهای اجتماعی اگر چه میتواند جالب باشد اما مورد بحث این مقاله نیست زیرا بزمحت میتوان پذیرفت که رابطه کار در صورت یاد شده جنبه قراردادی داشته است و بین طرفین قراردادی ، از نوع قراردادهای نظام حقوقی فعلی ، منعقد میشده است. زیرا تنظیم قرار دارد 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 اینست 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 زمانیکه 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 تحولی که در نقش قرارداد کار حاصل شده است این موضوع را در چهاربخش مورد بحث قرار میدهم. 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 کارگردید سخن خواهیم گفت ، و بالاخره نقش فعلی قرارداد کار را بررسی می‌کنیم.

---

1 - Camerlynk - Lyon - Caen: Droit du Travail. Précis Dalloz.

## بخش اول - قرارداد : منبع اصلی رابطه کار

اصطلاح قرارداد کار ، که در قرن نوزدهم ابتدا وسیله اقتصاد دانان بکار برده شد ، بتدریج و برغم انتقادات برخی حقوقدانان<sup>۱</sup> ، مورد قبول قرار گرفت و در قوانین مختلف بهمین نام نامیده میشود. از نظر تاریخی این قرارداد ، دنباله قرارداد اجاره خدمات<sup>۲</sup> و یا به تعبیر قانون مدنی ایران اجاره اشخاص ( ماده ۵۱۲ ) است .

بنظر 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 در مورد اخیر ، در واقع یکطرف قرارداد ، نیروی کار خود را بدیگری اجاره داده است<sup>۳</sup>. 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 بنظر میرسد که بطور اختصار مفهوم اجاره اشخاص در حقوق مدنی مورد بررسی قرار گیرد. ذکر این 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 بحث 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 می کنیم .

---

1- Planiol: Traité élémentaire de Droit Civil. 11. ed. T. II. No 1826.

2- Contrat de louage de Services.

3- Lyon - Caen : Manuel de Droit du travail et de la Sécurité sociale N. 228.

## 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. مع هذا 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 انکار و آراء حقوقدانان فرانسوی مؤثر واقع شده بود که در تألیفات پوتیه (Pothier) بهمان مفاهیم برمیخوریم که در حقوق رم وجود داشت.

پوتیه از اجاره خدمات بمناسبت اجاره اشیاء بحث می کند و انگاه که اشیاء قابل اجاره را بشمارد در کنار اشیائی از قبیل ، خانه ، زمین ، اسوا ل منقول ، خدمات انسان آزاد را هم ذکر می کند. بدینسان در نظر این حقوقدان اجاره خدمات نوعی اجاره اشیاء است. اما در فکر او اجاره خدمات منحصرآ در مورد کارهای هست و قابل تقویم به پول قابل تصور است مانند کار مزدوران ، کارگران ، صاحبان حرف و پیشه ویران. اما کسانی که خدماتی انجام می دهند ولی بعلت مقام و الای اجتماعی خود کارشان قابل تقویم به پول نیست قراردادشان و کالت بحساب می آید و آنچه هم که طرف قرارداد بعنوان حق شناسی و جبران زحمات بپردازد اجرت محسوب نمیشود مانند وکیل دعاوی<sup>۱</sup>.

با بررسی بیشتر در آثار پوتیه درمی یابیم که اجاره خدمات گاه برای مدت معین است مانند کار کارگران کشاورزی که برای درو محصولات 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 خدسه منازل.

اجاره در صورت اول برای یکسال ، یکماه ، یا هر مدت محدود دیگری منعقد میشود و تابع احکام قراردادهای معوض است یعنی مثلاً در صورت ریزش باران ، بکارگری که برای چیدن میوه در روز معینی اجیر شده است اجرت روز او پرداخت نمیشود همچنین قواعد مربوط به جبران خسارت در صورت نسخ قرارداد (ترك کردن کار قبل از پایان مدت از طرف

1. Pothier : Oeuvres. N. 9 et 10 Cité par P. Durand: Traité de Droit du travail. T. 1. N. 28.

اجیر و یا اخراج او از طرفه ارباب) حاکم خواهد بود. در مواردیکه اجازه بدون مدت است مانند اجازه خدسه منازل، هرگاه ارباب مایل باشد میتواند مستخدم خود را اخراج کند ولی مستخدم بدون اجازه ارباب حق ندارد از خدمت او خارج شود.

برای جلوگیری از اطاله کلام بذکر همین نکات اکتفا می‌کنیم و یادآور میشویم که رابطه کار در فرانسه قبل از انقلاب بهیچوجه بر اساس قرارداد، بصورتی که پوتیه ذکر کرده است، نبوده و روابط کار در آن زمان جنبه شخصی داشته است یعنی بعلمت وجود نظام فئودالی در روستاها و نظام صنفی در شهرها رابطه بین کسانی که کار میکردند و ارباب و استاد کار بر پایه نظامات صنفی و مقررات ناشی از سیستم فئودال متکی بود که سلسله سوابقی را دوکارها قائل بودند؛ مثلاً شاگرد در نظام صنفی نه تنها کارش را بمنوان یک کارگر در اختیار استاد کار می‌گذاشت بلکه شخصاً نیز متعهد بود که احتیاطات لازم را در برابر استاد سرعی داشته خود را تابع قدرت انضباطی او قرار دهد در برابر استاد هم سوظف بود که رفتار انسانی و پدرانانه داشته باشد.

بدینترتیب 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 میدادند و کارگر را به مالکی تشبیه میکردند که ملک خود (نیروی کارش) را همانند هر شیئی دیگری بانجاره واگذار می‌کند و اجرتی که دریافت میدارد عوض آن محسوب میشود - در نظام حقوقی حاکم بر کار بعد از انقلاب فرانسه ناچیر باشد اما با مطالعه سیستم حقوقی اخیر و ویژه قانون مدنی فرانسه مشاهده میشود که بمکس میراث حقوقدانان قبل از انقلاب مستقیماً (بعلمت وجود محیط مناسب فکری از نظر فلسفی و حقوقی و هم بلحاظ نظام اقتصادی رائج

۱- برای اطلاع بیشتر از نظرات پوتیه (Pothier) در این مورد رجوع شود به

تستهای از:

Traité du Contrat de Louage. (Cité par Camerlynk: Contrat de Travail N. 2).

۲- برای بررسی دلایل این وضع رجوع شود به:

Durand et Jausaud: Traité de Droit du Travail. T. 1, N. 29.

در آلمان) در تنظیم رابطه کار بر اساس 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 بمعنای 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 یاد آور میشود که انقلاب کبیر فرانسه اصول تساوی و آزادی را اعلام میکرد. 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 منافی مداخله دولت در روابط افراد میدانستند. طبعاً دولت میبایستی آزادی افراد را در انتخاب شغل و کار و شرایط آن برسمیت بشناسند. قانون ۱۷ مارس ۱۷۹۱ که آزادی کار را اعلام میکرد موانع زمان قبل از انقلاب را که ناشی از نظام صنفی بود محکوم میساخت. 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 میشد اما بیشتر برای صاحبان سرمایه مفید بود که بهر نوع فعالیت اقتصادی که مایل باشند بپردازند.

- سیستم اقتصاد لیبرال نیز بنوبه خود به این وضع کمک میکرد زیرا در اقتصاد لیبرال مداخلات دولتها در امور اقتصادی محکوم بود و بنظر اقتصاد دانان این سیستم روابط طرفین بر اساس رقابت و برابر قانون عرضه و تقاضا تنظیم خواهد شد.

- تجلی قضائی تساوی سیاسی و آزادی در اصل حاکمیت اراده و آزادی قراردادها است و اهمیت نقش قرارداد از همین جا ناشی میشود زیرا تشکیل گروهها و اجتماعات هم بموجب قوانین نپتدی ممنوع اعلام شده بود و فقط انجام دهنده کار و کسیکه کار بنفع او تعهد شده بود بعنوان طرفین قرارداد در برابر هم قرار میگرفتند.

برابر قانون مدنی فرانسه (ماده ۱۱۳۴) «قراردادهائی که بصورت قانونی منعقد شده

باشند نسبت بکسانی که آنها را منعقد نمودند در حکم قانونی اند» مفهومی که در ماده ۱۰ قانون مدنی ایران نیز منعکس شده است «قراردادهای خصوصی نسبت بکسانی که آنها منعقد نموده‌اند در صورتیکه مخالف صریح قانون نباشد نافذ است» زیرا ، برابر اصول کلی مربوط به حاکمیت اراده ، افراد چون از تساوی و آزادی برخوردارند میتوانند آزادانه شرایط لازم را در نظر گرفته و با مذاکره دو جانبه و تنظیم قرارداد منافع خود را تأمین کنند «آنچه قراردادی است عادلانه است»<sup>۱</sup> با توجه باین اصول دولت هم از مداخله در روابط قراردادی طرفین خودداری می‌کند و نظارت او منحصر بمواردی است که قراردادی بر خلاف نظم عمومی و اخلاف حسنه باشد.

اصول فوق در مورد روابط کار هم بشدت اجراء میشود. قرارداد اجاره خدمات یکی از اقسام اجاره بحساب می‌آید همچنانکه قانون مدنی پس از تعریف اجاره : «عقدی است که بموجب آن مستاجر مالک منافع عین مستاجر میشود...» (ماده ۴۶۶) اضافه می‌کند «مورد اجاره ممکن است اشیاء یا حیوان یا انسان باشد.» (ماده ۴۶۷) بدینسان اجاره اشخاص بصورت بحثی از مباحث عقد اجاره در می‌آید. این طرزفکر با فلسفه حاکم بعد از انقلاب کبیر فرانسه منطبق بود زیرا برای این فلسفه هر انسانی مستقل است و جز باراده خودش نمیتوان او را محدود کرد. بنا بر این شرایطی را که طی قرارداد قبول کرده است لازم الاتباع است. علاوه بر آن این نظر با احتیاجات اقتصادی هم موافق بود. کار انسانی کالائی بیش نیست<sup>۲</sup> وقتی که موضوع قرار داد باشد طبعاً مانند هر کالای دیگری شرایط آن و قیمتش برابر قانون عرضه و تقاضا تعیین خواهد شد جهت اخیر بنظر 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. بنظر اینان گسترش نظام حقوقی ناشی از کد ناپلئون بیشتر از آن جهت بود که این سیستم با احتیاجات اقتصادی مربوط به رژیم لیبرال موافق بود و ملاحظات فلسفی و جهات فنی قانونی در درجات کمتری مؤثر بودند.<sup>۳</sup>

### 1- Qui dit Contractuel dit juste.

۲- «با این فرق که در اجاره اشیاء و حیوانات ، منفعت قبل از اجاره مال بوده و از ملکیت موجر بملکیت مستاجر منتقل میشود ولی در اجاره انسان ، منفعت قبلاً مال نمیباشد و در اثر عقد اجاره در ملکیت مستاجر بصورت مال در می‌آید». دکتر امامی حقوق مدنی - جلد دوم ص ۶۲

3- Lyon - Caen: Défense et illustration du Contrat de Travail. Archives de Philosophie du Droit. T. XIII (1968). P. 59.

بدین ترتیب قرارداد اجاره اشخاص (اجاره خدمات) تابع قواعد کلی قراردادها است و بهمین سبب در قوانین مدنی درحالیکه سواً متعددی به اجاره اشیاء و حیوانات اختصاص داده شده در مورد اجاره اشخاص قائلانگذاز بد کویکی دوسامه اكتفا کرده است زیرا «نظیر وحدت ملاک بسیاری از احکام مذکور در مجت اجاره اشیاء بین تمام اقسام سه کانه اجاره (اشیاء حیوانات و انسان) مشترک میباشند» و تنها فرق بین اجاره اشیاء و اجاره خدمات از نظر طبیعت ایندو اینست که در اول اجاره مربوط به یک شیئی است و در دومی به شخص اجیر مربوط میشود<sup>۱</sup>.

آنچه که اختصاصاً در مورد اجاره انسان مقرر شده است ماده ۱۷۸۰ قانون مدنی فرانسه و ماده ۱۰۱۰ قانون مدنی ایران میباشد 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 ۱۰۱۰ مقرر میدارد «اگر کسی بدون تعین انتهای مدت اجیر شود مدت اجاره محدود خواهد بود بمدتی که نزد از قرار آن معین شده است بنابراین اگر نزد اجیر از قرار روزها هفته یا ماه یا سالی فلان مبلغ معین شده باشد مدت اجاره محدود بیکه روز یا بیکه هفته یا یکماه یا یکسال خواهد بود و پس از انقضای مدت مزبور اجاره برطرف میشود ولی اگر پس از انقضای مدت اجیر بخدمت خود دوام دهد و موجب او را نگاهدارد اجیر نظر بر اشیاء حاصله به همانظوری که در زمان اجاره بین او و موجر مقرر بود مستحق اجرت خواهد شد» حکمی که ناشی از یک مفهوم 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 ای نظیر روابط خانوادگی حکمفرما است - 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 نمیتواند هماهنگی داشته باشد. شگفت آورتر حکم ماده ۱۷۸۱ قانون مدنی فرانسه بود که برابر آن قول ارباب و

۱ - دکتر اصلی - کتاب یاه شده ص ۶۱

2 - Baudry - Lacantinorie et Barde: Traité théorique et pratique de Droit Civil. T. XXI. 3. ed. N. 718.



کارفرما در مورد پرداخت مزه‌مدت گذشته و مساعده پرداختی مربوط به آینده به خودی خود قابل قبول بود. بنظر نویسنده گمان این ماده در موارد اختلاف باید قول یکی از طرفین را مقدم داشت و ارباب شایستگی بیشتری دارد که محل اعتماد باشد.

با توجه بانچه ذکر شد ملاحظه می‌کنیم که نظام حقوقی حاکم بر رابطه کار، باتکیه بر اصل حاکمیت اراده و اینکه قانونگذار کلیه افراد مملکت را در برابر قانون متساوی الحقوق اعلام کرده است شرایط مندرج در قرارداد را که، بنا بر فرض، منعکس کننده توافقی طرفین می‌باشد تائید کرده و آنرا برای تضمین و تأمین حقوق طرفین قرارداد کافی میدانست فقط درصورتی بود که معلوم شد این آزادی اقتصادی و باصلاح تساوی حقوقی چگونه موجب محرومیت و بیچارگی کارگران شده است و قرارداد به تنهایی نمیتواند حقوق افراد ضعیف را حمایت کند.

\* \* \*

## بخش دوم - مداخله قانونگذاران در روابط کار و افول قرارداد کار

### بعنوان منبع اساسی این روابط

عوامل گونه‌گونی موجب شدند که بتدریج نارسائی قرارداد کار بعنوان منبع اساسی و اقتصادی 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 بمداخله در روابط کارولزوم 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 می‌کنیم<sup>۲</sup> و فقط بذکر انتقادات مربوط باصل حاکمیت اراده

- ۱- مراجعی که در کتاب حقوق کار پل دوران (سابق الذکر) ج ۱- شماره ۴۸ آورده شده است.
- ۲- 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 - ۱۳۴. خلاصه‌ای از این مباحث در جزوه پنی کپی شده حقوق کار تألیف نگارنده آورده شده است ص ۹ - ۲۹.

و آزادی قراردادها که سبناو پایه اهمیت فوق العاده قرارداد کار و شناخت آن بعنوان بهترین وسیله و در عین حال وسیله منحصر تأمین منافع طرفین بود اکتفا می‌نمائیم. انتقاد 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 میدانست و اراده با او صاف فوق روابط حقوقی و اجتماعی را بوجود میآورد. اما این سیستم فکری و فلسفی بشدت مورد انتقاد واقع شد زیرا :

اولاً فلسفه‌ای که انسان را موجودی مستقل از اجتماع و حاکم بر تصمیمات خود میشناخت جای خود را به طرز فکری دیگری داد که وجود جامعه را شرط اساسی زندگی مادی و معنوی انسان میداند 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 سپیدبرد.

ثانیاً - دیگر اراده آزاد ، بنظر همه متفکرین ، عامل ایجاد کننده حقوق نیست در برخی مکاتب اراده اهمیتی را که بدان داده میشد ندارد. ایرینگ Ihering حقوق را بعنوان منفعت مشروع تلقی می‌کند. گونو Gounot آنرا اختیار عادلانه میدانند و بنظر امانوئل لوی E. Levy حقوق نوعی اعتقاد و ایمان است.

ثالثاً - مهتر از همه تساوی اراده افراد و طرفین قرارداد بشدت مورد تردید قرار میگردد و این سؤال بنیان می‌آید که آیا در عمل این تساوی وجود دارد ؟ اگر در قراردادی یکی از طرفین فاقد اراده آزاد باشد مبنای اصل حاکمیت اراده متزلزل میشود 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 یک طرف کارفرمائی است که از قدرت اجتماعی بیشتر ، نفوذ اقتصادی زیادتر برخوردار بوده و میتواند از کار این کارگر معین صرف نظر کند تا کارگر دیگری با شرائط مورد نظر خود بیاید و طرف دیگر آن کارگری که از نظر اطلاعات اجتماعی در سطح پائین تری قرار دارد ، از جهت اقتصادی ضعیف است و نیروی کارش تنها سرمایه او است و نمیتواند تا حصول شرائط مورد نظر خود منتظر بماند ، تساوی وجود دارد ؟ مسلماً جواب منفی است زیرا بقول دوسلیه ' «قرارداد کار بین دو نفر که دارای قدرت مساوی باشند امضاء نمیشود بلکه بین یک کیسه پول و یک معده تنظیم میگردد». و به تعبیر پل دوران ' 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 می‌باشد»<sup>۱</sup>.

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 مییابد. ظهور روابط جمعی کار نیز در تضعیف نقش قرارداد فردی کارسهمی دارد. وجود روابط غیر قراردادی کار را در این میان نیز نباید نادیده گرفت مجموع این مسائل دانشمندان حقوق را بر آن میدارد که مفاهیم دیگری را جانشین قرارداد کرده و روابط بین کارگر و کارفرما را بر اساس دیگری قرار دهند. از تکنیک‌هایی که میتوانند جانشین قرارداد کار شوند در بخش بعد بحث خواهد شد. قبلا به بررسی مسائل سه گانه که در بالا بدانها اشاره شد میپردازیم.

### 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 ویژه‌ای، بر روابط کار حاکم است. در کشور ما هم از زمان تصویب اولین مقررات کار (تصویب نامه هیئت وزیران سال ۱۳۲۰) تا کنون قوانین متعددی وضع شده است که آخرین آنها قانون کار فعلی مصوب ۱۳۳۸ با اصلاحاتی که بتدریج بعمل آمده است فعلا حاکم بر روابط کار می‌باشد<sup>۲</sup>.

قبل از تصویب این قوانین، بر اساس 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 همینکه قرارداد منعقد بین طرفین (کارگر و کارفرما) با اصول کلی قراردادها منطبق بود صحیح شمرده میشد. یعنی مثلا اگر عیوب اراده (اشتباه

1- Lacordaire. Conference de Notre - Dame de Paris T. III. p. 473.

۲- برای اطلاع از تغییرات و تحولات قانون فعلی کار نسبت بقوانین سابق رجوع شود به

حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی - دکتر شمس‌الدین جزایری ص ۲۰۴ تا ۲۴۲.

یا اکراه) وجود نداشت قرارداد نافذ بود و این امر مورد توجیه قرار نیکرفت که کارگر بعلمت وضع خاص اقتصادی خود شرایط کارفرما را پذیرفته است و در واقع از آزادی اراده برخوردار نبوده است زیرا حالت وی اگر از موارد اضطرار هم محسوب میشد تخلفی بصحت قرارداد وارد نمیآورد (ماده ۲۰۶ قانون مدنی). یا مقررات مربوطه خیابن و عیب و تنلیس فی المثل برای حمایت زیان دیده کافی شمرده میشدند زیرا کارگر هم بعنوان یکطرف قرارداد در سوادری که لازم باشد با استفاده از اختیارات می تواند معامله را فسخ کند. اما اینکه فسخ قرارداد چه شکلی را برای کارگر حل می کند و او که مجبور است بخاطر اسرار 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 چهار چوب مفهوم قراردادی روابط طرفین خارج است اما با تصویب قوانین کار، بسیاری از شرایط حاکم بر روابط طرفین را قانون تعیین می کند. کارگر کمتر از سن معینی (در قانون کار ایران ۱۲ سال، ماده ۱۶ قانون کار) نمی تواند بکار گمارده شود. در مورد ساعات کار زنان و کودکان و شرایط کار آنان مقررات ویژه ای 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 شرایط بهداشتی و ایمنی خاصی برخوردار باشد (فصل دهم). حتی مزد دیگر فقط بعنوان یکی از دو مورد معامله دو قرارداد محوض مورد توجیه نیست. مزد بعنوان وسیله تأمین معاش کارگر بحساب می آید و حداقل آن و زمان و مکان پرداختش را قانون تعیین می کند. از لحاظ نقش اجتماعی که مزد دارد و سر درآمد کارگر است قانون آنرا در برابر طلبکاران کارگر و کارفرما حمایت می کند. (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 مسوولیت کیفری کارفرما خواهد شد. کارفرمایی

۱. وجود ضمانت اجرای کیفری از آنجهت لازم است که بطلان قرارداد کار وسیله مناسبی برای حمایت از کارگر نیست در بطور بعد بطور خلاصه باین مطلبه اشاره میشود. برای تفصیل بیشتر رجوع شود به حقوق کار جزوه پلی کپی شده نگارنده ص ۱۱۶ به بعد و مراجع مذکور در پارادیما

که این مقررات را رعایت نکند به جریمه و حتی حبس محکوم میشود (فصل سیزدهم قانون کار) حتی مقررات مربوط به پایان دادن قرارداد 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 (سواد ۲۲ - ۲۴ قانون کار).

با توجه باین مقررات آیا بازم 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 چند نفره خارج کرد. کارگران که تا آن زمان در کارگاههای کوچک و بصورت عده بسیار کمی بکار مشغول بودند بطبعاً احساس همبستگی طبقاتی نداشتند با انقلاب صنعتی در کارگاههای بزرگ جمع شدند و بتدریج بر اثر کار با یکدیگر احساس اشتراک منافع نمودند و بالنتیجه متدرجاً خواستههای خود را بصورت جمعی مطرح کردند اگرچه این حق در ابتدا برایشان شناخته نشده بود که بصورت گروههای متشکل رسماً رابطه کار را بصورت رابطه جمعی در آورند و کار فرمایان سعی داشتند این رابطه را در حالت رابطه فردی نگهدارند ( زیرا این نوع رابطه که بر اساس قراردادی استوار بود و کارگر را بعنوان یک فرد دستساز و الا زاده با کارفرما، و یکطرف قرارداد در برابر او قرار میداد، بعلتی که قبلاً ذکر شد، موجب تحمیل شرایط یکطرفه کارفرما بکارگران میگردد). 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 مشغل 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 میگردد گاه از طریق اعتصاب، که در واقع تعلیق قرارداد کار برای بست 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 میشود که جبران ضعف اقتصادی و اجتماعی

کارگر بشود زیرا وقتی که بجای یک نفر کارگر، سندیکای کارگران طرف قرارداد باشد بعلمت قدرت جمعی خود میتواند شرائط مناسبتری برای کارگران کسب کند. این پیمانها (که بحث از آنها در خور مقاله جداگانه‌ای میباشد) شرائط کار را بصورت یکنواخت در یک حرفه و یا یک کارگاه درمی‌آورند و چون فلسفه وجودی آنها احراز شرائط مساعدتر است و برابر ماده ۳۰ قانون کار نمیتوانند مزایائی کمتر از آنچه که در قانون کار برای کارگران در نظر گرفته شده است در برداشته باشند انعقاد آنها بنبغ کارگران است. اما در بحث ما این سؤال مطرح میشود: باوصف این که قسمتی از شرائط کار را قوانین و مقررات و بخشی دیگر را پیمانهای جمعی کارمعمین می‌کنند آیا بازم برای قرارداد کار در رابطه بین کارگر و کارفرما نقشی باقی میماند؟ برخی از علمای حقوق کار با توجیه بهمین امر، فائده قرارداد کار را منکر شده‌اند و در تائید نظر خود پروابط کار در مواردی که براساس غیر قراردادی استوار است استفاده می‌کنند.

### ج - رابطه کار براساس غیر قراردادی

در روابط کار، گاه بمواردی بر میخوریم که رابطه منشأ قراردادی ندارد با توجیه‌باین موارد دیگر قرارداد کار را نمیتوان 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 کارحتمی است لکن اگر دقیقتر موضوع را بررسی کنیم روشن میشود که این نظر را کاسلا نمیتوان پذیرفت. مثال بارز رابطه غیر قراردادی کارموردی 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، نظریه‌های چندی ارائه شده است<sup>۱</sup> بطور بسیار خلاصه مورد بحث اینست که اگر قرارداد کار باطل

1- Durand et vitu: Traié de Droit du Travail. T. 2. N. 186. Brun et Galland. : Droit du Travail II. 37. Camerlyn K. Traité de Droit du Travail. T. 1. (Contrat de Travail) N. 107 Freyria: «Nullité du Contrat de Travail et relation de Travail» Droit Social. 1960. P. 610

باشد برابر قواعد کلی، از ابتدا بدون اثر است. 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 نمیتوان بکارگر مسترد کرد و چون کارفرما از کار او بهره‌مند شده است برابر تئوری دارا شدن غیر عادلانه<sup>۲</sup> باید اجرت‌المثل عمل او را بپردازد اما این اجرت‌المثل دیگر عنوان مزد را نخواهد داشت و مشمول مقررات ویژه آن (که حمایت‌کننده حق کارگر است) نخواهد بود. گذشته از اینکه عدم اجرای مقررات مزد، و پرداخت عوض کار بنام اجرت‌المثل، قسمتی از حمایت لازم را از کارگر سلب خواهد کرد، و تئیکه بنا باشد آثار بطلان به گذشته سرایت داده شود، در مورد کار انجام شده عدم رعایت سایر مقررات کار هم مانعی نخواهد داشت. اما تردید نیست که چنین نظری با فلسفه این مقررات که حمایت انسانی از کارگر است منافات دارد بهمین سبب برخی از مؤلفین حقوق کار<sup>۳</sup> معتقدند که بطلان قرارداد کار ضمن تأثیر بگذشته فقط در روابط بین طرفین قرارداد و در حدود تعهدات ناشی از قرارداد مؤثر است و گرنه تعهدات کارفرما در رعایت ساعات کار، بهداشت کارگاه و نظائر آن بقوت خود باقی است و کارفرما نمیتواند 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 نمی‌کند و سرایت آثار بطلان بگذشته مانع خواهد شد که کارگر مثلاً در صورت وقوع حادثه‌ای 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<sup>۴</sup> رابطه بین کارگر و کارفرما را «رابطه کار» تلقی کرده و آنرا جایگزین قرارداد کار ساخته‌اند و قبول این رابطه را یکی از دلائل محونقش

### 1- Enrichissement Sans Cause

۲- اسماعیل غانم قانون‌المعمل (المصری) شماره ۱۹۴ - حسن کیره «دروس فی قانون‌المعمل

اللبنانی» شماره ۵۲.

۳- فری‌ریا. مقاله یاد شده

قرارداد کار و افول آن دانسته‌اند اما همچنانکه عده‌ای از علمای حقوق کار گفته‌اند شاید مناسبتر باشد که بگوئیم در مورد قرارداد کار بطلان فلقد اثر قهرائی است و از تاریخ کشف موجب قطع روابط بین کارگر و کارفرما میشود ولی تا آن تاریخ رابطه طرفین مشمول مقررات کار است زیرا نمیتوان کار انجام شده را برگرداند<sup>۱</sup> بدینسان قرارداد کار نقش خود را بعنوان منشأ روابط طرفین حفظ می‌کند. معهذا انتقادات یاد شده سبب شده است تئوریهائی برای ایجاد اساس و بنیای تازه‌ای در روابط کار مطرح 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 حادثی پیدا کرد تا آنجا که رابطه کار را جانشین قرارداد کار میدانستند . اما این نظریه که کارگاه را سازمانی می‌شمارد که در آن کار و سرمایه با یکدیگر شرکت و بلکه اتحاد دارند اگرچه در حقوق فرانسه ابتدا طرفدارانی پیدا کرد بعداً بشدت مورد انتقاد واقع شد . قبل از بررسی نظریه کارگاه و انتقادات وارد بر آن ، در باره تغییر نام قرارداد کار ، به اشاراتی که سابقاً مذکور اقتاده است نکات زیر را می‌افزائیم .

تغییر نام قرارداد حاکم بر روابط بین کارگر و کارفرما ، از اجاره اشخاص ( اجاره خدمات) به قرارداد کار که در واقع پوشاندن این قرارداد زیر پوششی جالبتر و وزیرا تر است بر این اساس استکی است که رابطه کارفرما و کارگر رابطه معوض و نتیجه اجاره نیست زیرا کار بخودی خود وجود ندارد انسان است که کار می‌کند . کارگر مال خود را مورد تعهد قرار نمیدهد شخص او متعهد است و رابطه قراردادی در اینجا رابطه‌ای شخصی است . کار انسانی مال نیست زیرا کار نمودار و دنباله شخصیت انسانست<sup>۲</sup> با توجه باین جهات

۱- لیون کان . دفاع قرارداد کار . مقاله مذکور ص ۶۳

۲- در همین زمینه که آیا کار انسان ، منفعت و قابل تملیک است یا نه . ش به مقدمه همین بخش دوم

اجاره و قرض و جماله . جزوه پلی کپو . شده دکتر کاتوزیان شماره ۲۴۹ .



نام قرارداد هم باید عوص شود ، بجای قرارداد اجاره اشخاص یا اجاره خدمات ، قرارداد کار گفته میشود . اما برخی از حقوق دانان ، غیر از ایراداتی که از لحاظ رسانیدن مفهوم واقعی روابط طرفین بویژه در مورد کار تابع برآن وارد کرده اند ، قبلاً بدان اشاره کردیم<sup>۱</sup> ، اصطلاح قرارداد کار را خالی از خطر نمیدانند . اینان با توجه به حقوق آلمان که دو تعهد را در قرارداد کار مستقرمی بینند یکی تعهد حمایت از طرف کافرما 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<sup>۲</sup> ، معهداً اصطلاح قرارداد کار امروز مورد قبول همگان شده است و شگفت آور آنکه این عنوان در دورانی بر جنبه شخصی رابطه کار تکیه می کند که با توسعه کارگاههای بزرگ این رابطه جنبه شخصی خود را سرعت از دست میدهد<sup>۳</sup> .

### الف - نظریه کارگاه : رابطه کار در چهارچوب کارگاه

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

از دیرباز حقوقدانان دریافته اند که اصل حاکمیت اراده با اطلاعاتی که بیان میشود نمایشگر واقعی روابط طرفین قرارداد نیست مثلاً گونو در رساله دکتری خود درباره اصل حاکمیت اراده<sup>۴</sup> یادآور میشود که قرار دادهای 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

---

۱- بخش اول این مقاله و مراجع یاد شده .

۲- لیون کان مقاله یاد شده ص ۶۵ .

۳- لیون کان. مقاله یاد شده ص ۶۵

۴- کامرلنک 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 میشود.

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 بر دارد برای اینکه افراد بتوانند با امنیت (خاطر) آینده را در یک عمل پیش بینی بررسی نمایند.»

«در کنار قرار دادها که در آنها کارگران بعنوان طرف قرارداد مداخله می کنند سازمان ارگانیکی وجود دارد که کارگران عضو آن میشوند: اعضائی که مسئولیت مشترک و همکاری فعالانه و هوشمندانه ایشان در یک عمل مشترک و اطاعت و انقیادشان از انضباط واحدی، ایشان را شرکاء حقیقی میسازد... کارخانه یک حقیقت اجتماعی مستقلی را تشکیل می دهد.»

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 میرود. وضعیت کارفرما و کارگر، این وضعیت ها غالباً محتوائی مستقل از اراده فعلی افراد ذینفع دارند: این وضعیت ها، بوسیله قانون، یا وسیله آئین نامه، و یا بوسیله قراردادهای جمعی تعیین میشوند. 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 این صورت «آئین نامه کارگاه» نام دارد که طبیعت عینی آن بهمان 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 میباشد. بنابراین استخدام قلمرو اصلی باصطلاح قرارداد کار است...»<sup>۳</sup>

پل دوران، استاد فقید و گرانمایه حقوق کار فرانسه بنوبه خود، با اظهار و تشریح

۱- رساله مذکور ص ۲۲۶

۲- همان رساله ص ۲۹۰

3- G. Scelle. Précies élémentaire de Legislation Industrielle Sirey  
1927. p 173.

نظریه جدید کارگاه، به طرد مفهوم فردی و قراردادی کار کمک کرد. نظرات او در این باب با برخی مفاهیم فلسفی دانشمندان آلمانی در باره رابطه کار بسیار نزدیک است، خود او نیز این ارتباط فکری را متذکر شده منشأ نظرات خود را یادآور میشود<sup>۱</sup>.

او باره مفهوم فردی اجاره خدمات (که مبنای رابطه کار را قراردادی مانند سایر قراردادها می‌شمارد) بر روی جنبه شخصی رابطه کار تأکید بسیار میکند. این رابطه از حیثه حقوق مدنی و مقررات مربوط به قرارداد های 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) با هم شرکت دارند و ارزش و اهمیت خود را در این اتحاد می‌یابند. کارگاه تشکیل مجموعه ارگانیکی را می‌دهد که حقوق کار آنرا تابع وضع عینی و اساسنامه خاصی قرار داده است. در اینصورت قرارداد کار مقدسه 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 قرار داد کار تأثیری در شمول یا عدم شمول مقررات کار ندارد. کارگری که وارد کارگاه میشود و با استخدام آن درمی‌آید صرف نظر از قرارداد موجود بین او و کارفرما و حتی در صورت عدم آن، بهرحال، از حمایت قانون کار و مقررات مربوط بدان برخوردار میشود.

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

بدین ترتیب، کارگاه بر اشتراك منافع اعضاء متکی است و اتحاد منظمی را تشکیل می‌دهد که تحت اداره طبیعی رئیس آن، سلسله مراتبی را دربر دارد. کارفرما نیز بمقتضای

---

۱- دوران و ریتو - حقوق کار جلد دوم شماره ۱۱۴ به بعد

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<sup>۱</sup> نکته مهمی که نباید از یاد برد اینست که وجود منافع و هدف مشترک اختیارات رئیس کارگاه را محدود کرده و تضمینی برای جلوگیری از سوء استفاده وی شمرده میشود. بعبارت روشتر چون رئیس کارگاه وظیفه اش اداره کارگاه در جهت تأمین منافع عموم اعضاء آن میباشد حق ندارد کارگاه را هر طور 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<sup>۲</sup> علاوه بر آن قانون مدنی ایتالیا در ۱۹۴۲ بجای قرارداد همکاری با کارگاه را بنیاد و منشأ رابطه کار قرار داده است. این رابطه رابطه شرکت و همکاری است نه رابطه معاوضه (مانند عقود معین)<sup>۳</sup> مع هذا دلایل 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 بشکفتی درمی 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

۱- دوران و ژوسو - حقوق کار جلد اول شماره ۳۴۸

۲- رجوع شود به Dalloz : Répertoire de Droit Social کلمه Entreprise

شماره های ۱ تا ۱۶

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

سازمانی کارگاه را که رنگی از پاترنالیزم داشت نمی‌توانستند قبول کنند. برن و گالان در پیشگفتار کتاب حقوق کار خود می‌نویسند «قرارداد کار بصورت مبنای اساسی باقی میماند که مقررات قانونی و آئین‌نامه‌ای را در برمیگیرد. این قرارداد تکنیک حقوقی قدیمی و سنتی است که تسلط خود را حفظ می‌کند» حقوقدانان مارکسیست نیز آنرا رد کردند زیرا در نظریه مذکور بر همبستگی بین اداره کنندگان کارگاه (کارفرمایان) و کارگران تکیه شده است در حالیکه بنظر مارکسیست‌ها بین این دو دسته جنگ طبقاتی وجود دارد نه همبستگی و بگفته یکی از این حقوقدانان کارگاه جز مجموعه قراردادهای کارچیز دیگری نیست<sup>۲</sup> معنی که با نظر حقوقدانان طرفدار نظام لیبرال و قراردادی فرقی ندارد.

اگرچه با تحولاتی که در رابطه کار پدید آمده نمیتوان سخن اخیر را کاملاً پذیرفت و رابطه کارچیزی بیش از رابطه قراردادی است اما نظریه‌ی کارگاه هم نمیتواند 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 پیش‌گوئی می‌کند<sup>۳</sup>.

دلایلی که در این مورد میتوان اقامه کرد در امور زیر خلاصه میشود:

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 کارجنبه ایده‌آل داده‌ایم<sup>۴</sup>.

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

1- A. Brun. H. Gallnad: Droit du travail. Avant propos. p. 6.

۲- لیون کان. حقوق کار و تأمین اجتماعی (کتاب سابق‌الذکر) شماره ۲۹۱.

3- Rivro - Savatier: Droit du travail p. 113.

۴- لیون کان. مقاله یادشده ص ۶۶

مشارکت کار و سرمایه متکی است ولی در حال حاضر آرزوئی 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.<sup>۱</sup>

ورود کارگر به این جامعه با اصطلاح شغلی از طریق استخدام صورت میگیرد اما بخوبی میدانیم که استخدام کارگر بنظر کارفرما است و تمایل او برای ورود به کارگاه اگر بتائید 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 بنظر کارفرما بستگی دارد و حتی برای تخلفات کوچک میتواند او را از کار برکنار کند. مضافاً به اینکه در انجام کار نیز تابع آئین نامه‌ای است که در تهیه آن دخالتی نداشته است با این اوصاف چگونه میتوان گفت که کارگاه جامعه‌ای است و کارگر بعنوان عضوی از آن و یکی از شرکاء این موسسه شغلی بدان تعلق دارد.

در مورد اداره کارگاه قوانین بعضی کشورها شرکت کارگران را اساساً برسمیت نشناخته است حتی در کشورهایی هم که این حق را برای کارگران در نظر گرفته‌اند 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 نمیتواند تجاوز کند.

مفهوم دیگر حقوق کار، براساس مذاکره و توافق دو طرف رابطه کار یعنی کارگر و کارفرما قرار دارد. در این مفهوم، کارگر از طریق سندیکای خود سعی می‌کند که مزایای بیشتر در قالب قرارداد منعقد با کارفرما بدست آورد. این مفهوم در کشورهای ایالات متحده آمریکا و انگلستان رواج دارد و با مبانی اجتماعی سرمایه‌داری سازگارتر است.<sup>۲</sup>

اجمالاً آنکه مفهوم کارگاه، اگر واقعاً بصورتی که بیان شده است وجود می‌داشت یعنی منافی ویژه، جدای از منافع کارفرما داشت و سازمانی مجزای از کارفرما بوجود می‌آورد و مثلاً از شخصیت حقوقی برخوردار بود بدون تردید مورد قبول بسیاری از حقوقدانان قرار میگرفت اما واقعیت غیر از این است. رئیس کارگاه تنها ارگان کارگاه است او شخص

۱- کامرنک و لیون کان. حقوق کار شماره ۳۱۴

۲- لیون کان همان مقاله ص ۶۶ و ۶۷

کارفرماست و منافع کارگاه، منافع کارفرما می‌باشد. البته مقصود از کارفرما تنها نماینده سرمایه نیست ممکن است یک مدیر، یک نفر متخصص اداره کارگاه در رأس آن باشد که شخصاً صاحب سرمایه نباشد اما کارگاه را در جهت منافع صاحبان سرمایه اداره می‌کند. 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 می‌باشند. رئیس آن یعنی کارفرما است که می‌تواند استخدام کند، اخراج نماید و بهیچکس هم مجبور نیست حساب پس دهد. قدرت او تا بجائی پیش می‌رود که می‌تواند کارگاه را یکسره تعطیل نماید!

بدین ترتیب رابطه بین کارگر و کارفرما به مفهوم قراردادی آن نزدیک می‌شود و در آن چهار چوب قرار می‌گیرد اما ذیلاً خواهیم دید که نقش فعلی قرار داده‌مان 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 کارگرو کارفرما اصولاً یکدیگر را آزادانه انتخاب می‌کنند حتی در کشورهای آنی که دفتر کاریابی وجود دارد مراجعه بدین دفاتر اختیاری بوده و انتخاب قطعی و نهائی بوسیله خود طرفین بعمل می‌آید. البته نمیتوان 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 شده‌اند ) اما اگر طرفین بدین اساسنامه و آئین نامه ها ملحق میشوند باید علت آنرا جستجو کرد. بعقیده پل دوران این علت طبعاً در توافق

دوآراده خلاصه میشود و «معلوم نیست چرا این توافق که سوجد تعهد است شایستگی اطلاق نام قرارداد را ندارد. از این نظر اهمیتی که برای قرارداد قائل میشوند دارای ارزش روانی است. قرارداد بین تعهد دوآراده است که ازادانه 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 خود سرانه مربوط باسخدام (و کار اجباری) است»<sup>۱</sup>.

ثانیاً - از نظر فن حقوقی، قرارداد کار، و بویژه مفهوم تبعیت کارگر که از آن ناشی میشود، مشخص کننده مفهوم کارگر و در واقع حدود شمول مقررات کار است. زیرا چنانکه در ابتدای این بحث یادآور شدیم مقررات کار منحصرأ شامل کارگران تابع میشود.

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

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 نمیتوان از آن تنزل کرد « در قرارداد کار نمیتوان مزایائی 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 برفع 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 میتواند وسیله مناسبی باشد برای اینکه کارگر از مزایای بیشتری برخوردار شود. اما بین قانون و قرارداد کار، بویژه در کشورهایائی که پیمانهای جمعی اهمیت شایسته خود را یافته اند، پیمانهای جمعی قراردادند که این پیمانها هم نمیتوانند حاوی مزایائی 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 که هم بطور صریح ذکر نشده است. براساس همان نظم اجتماعی که یاد شد، قرارداد کار نمیتواند مزایائی کمتر از آنچه در پیمان جمعی برای کارگران در نظر گرفته شده است قرار دهد.

نکته دیگری که کمتر مورد توجه واقع شده است و از اساتید حقوق کار، پروفیسور کامرلنک بدان اشاره می کند نقش قرارداد کار در مورد اختلافات جمعی کار است<sup>۱</sup> در صورت اعتصاب کارگران، قرارداد کار هر یک از کارگران در حال اعتصاب برفع اوبائی میماند و فقط در مدت اعتصاب موقتاً بحال تعلیق در می آید<sup>۲</sup> اما بعکس اگر کارفرما کارگاه را تعطیل نماید هر کارگری میتواند بعلت تعطیل کارگاه از کار فرما شکایت و مطالبه خسارت نماید و فقط در صورتی که کار فرما بتواند ثابت کند که تعطیل کارگاه نتیجه قوه قاهره (فرس ماژور) 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 براساس مقررات قانونی و شرایط مندرج در پیمانهای جمعی در جهت کسب امتیاز بیشتر بکار میرود و عکس آن در هیچ موردی نمیتواند صادق باشد. اگر قرارداد نقش اخیر را بخوبی ایفا کند همانطور که برخی از حقوقدانان اظهار داشته اند، میتوان گفت که قرارداد کار که در طول چند قرن عامل استثمار کارگر در نظام سرمایه دارای بشمار میرفت بر اثر یک تحول سودمند موقع حقیقی خود را یافته و در مقیاس وسیعی وسیله حمایت کارگران و برقراری امتیازات برفع ایشان و بالنتیجه موجب پیشرفت اجتماعی شده است<sup>۳</sup>.

استفاده از قرارداد کار، بعنوان وسیله کسب امتیازات بیشتر، گرچه در عمل به کار کارمندان و افراد متخصص، که بعلت احتیاج مبرم بکارشان میتوانند شرایط خود را

---

۱- کامرلنک. قرارداد کار شماره ۱۳

۲- درباره تعلیق قرارداد کار، در درس حقوق کار بحث شده است ر.ش. جزوه پلی کپی

شده نگارنده ض ۱۱۸ به بعد و مراجع مذکور در پاورقی

۳- کامرلنک همان شماره. کامرلنک و لیون کان. حقوق کار. پرسی دالوز شماره ۹۵

به کارفرما بقبولانند ، اختصاص دارد اما حتی در مورد سایر کارگران هم با توجه بمقررات قانونی که ذکر شد ، کمتر وسیله استثمار است تا حمایت ، زیرا بهر حال باید حاوی شرایط مساعدتری از مقررات باشد<sup>۲</sup>.

---

۱- لیون کان. مقاله سابق الذکر ص ۶۹

۲- برای مثال میتوان مسأله مزه را ذکر کرد. در عمل مزدیکه به کارگران پرداخت میشود 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 ۴۹/۲/۲۸)