

بررسی و تحلیل رابطه قراردادی بین کارگر و کارفرما

دکتر بهنام اسدی^۱

مدیر عامل و صاحب امتیاز موسسه قانون یار

استاد دانشگاه

چکیده

قرارداد کاری بین دو نفر یک سند حقوقی مهم و یکی از انواع نمونه قرارداد کاری بین کارگر و کارفرما است. قرارداد کاری قراردادی است که میان کارفرما و کارگر تنظیم و امضا می شود و قرارداد کارفرما و کارگر نیز نامیده می شود. البته این نمونه قرارداد با قرارداد همکاری بین دو شرکت متفاوت است و در قرارداد کاری، حتما یکی از طرف های قرارداد شخص حقیقی است. قرارداد کاری میان دو نفر، یک سند حقوقی الزامی است. یعنی قواعد آن بر اساس قانون کار تعیین می شود و توافق بر خلاف آن پذیرفته نیست. مسائل حقوقی در کسب و کارها به ویژه نکات مهم قرارداد کاری یکی از مهم ترین مواردی است که افراد باید به آن آگاه باشند؛ در این راستا فرقی نمی کند که شما کارفرما باشید و بخواهید افرادی را استخدام کنید و یا جویای کار باشید و بخواهید در شرکتی استخدام شوید. روابط بین

^۱ مولف ۴۵ کتاب پژوهشی و نویسنده بیش از صد مقاله علمی تا سال ۱۳۹۹

آدرس پست الکترونیکی نویسنده: Drbehnamasadi@yahoo.com شماره تماس: ۵۲۶ و ۰۲۱۶۶۹۷۹۵۱۹

کارگر و کارفرما به معنایی که امروز در حقوق کار مورد توجه است و در تعهد یکطرف (کارگر) به قرارداد نیروی کار خود در اختیار و تحت اداره دیگری (کارفرما) در برابر عوض معین خلاصه می شود، اگر چه طی قرون در جوامع مختلف بشری وجود داشته است اما مقررات حاکم بر این روابط همواره یکسان نبوده و دستخوش تحولات زیادی شده است. کارگر شخصی است که به درخواست کارفرما کار کرده و در مقابل کارمزد، حقوق و سهم سود دریافت می کند. قانون کار برای پیشگیری از حق کارگران، شخصیت مدیران و سازمان ها را از شخصیت کارفرما جدا ندانسته و به همین علت این افراد نیز تمامی تعهداتی که یک کارفرما باید در مقابل کارگر انجام دهد را باید انجام دهند. کارفرمایان نیز باید در انتخاب کارگر وسواس بیشتری به خرج دهند تا مشکلات مختلف ایجاد نشود. کارگر و کارفرما در حقوق ایران دارای تعهداتی نسبت به یکدیگر هستند که باید رعایت شود.

واژگان کلیدی: کارگر و کارفرما، روابط قراردادی کارگر، قانون کار، پیمانکاری

بخش اول: کلیات

قرارداد کار شامل قراردادی کتبی یا شفاهی است که به واسطه ی آن کارگر در مقابل دریافت حقوق، کاری را برای یک مدت زمان مشخص به صورت موقت یا غیر موقت انجام دهد. سوالی که برای بسیاری از کارفرماها پیش می آید این است که چگونه با کارگر قرارداد ببندیم؟ قرارداد کار، مهمترین وسیله ایجاد ارتباط بین کارگر و کارفرما و یکی از مبانی اصلی روابط کار است. اثبات وجود روابط کارگری و کارفرمایی و اشتغال به کار کارگر و دریافت مزد درقبال کار انجام شده، به وسیله قرارداد کار امکان پذیر است. کار برای دیگری، به شرطی مشمول حقوق کار می شود که از شمول هر قانون خاص استخدامی خارج

باشد. حقوق کار هر چند ناظر به مقررات حاکم بر روابط کارگر و کارفرماست ولی همیشه روابط یک کارگر و یک کارفرما منظور نظر نیست و بلکه حقوق کار روابط جمعی کار را نیز مورد بررسی قرار می دهد. از این رو پیمان های جمعی و تشکل های کارگری و کارفرمایی از جمله مهم ترین مباحث حقوق کار است. در ابتدا، قرارداد کار شفاهی بود و با ایجاب و قبول دوطرف رابطه بین کارگر و کارفرما ایجاد و برقرار می شد. اما با گذشت زمان و پیچیده تر شدن این روابط، قراردادهای کار به صورت کتبی درآمد تا این رابطه و تعهدات ناشی از آن منظم تر و شفاف تر شود. در میان مسائل و موضوعات مندرج در قرارداد کار، به موجب ماده ۱۰ قانون کار، مدت قرارداد کار از اهمیت ویژه ای برخوردار است. ذکر مدت در قرارداد کار و تنظیم قراردادهای با مدت معین، از ازمه بسیار قدیم مورد توجه بوده و به ویژه در ستون فقهی، مورد تأیید قرار گرفته است. چرا در کشور ما کارفرمایان بیشتر علاقه مند به انعقاد قرارداد کار موقت و تمديد یا تجدید آن هستند و همین امر سبب شده است که تشکل های کارگری تحت عناوین مختلف به این نوع قراردادها اعتراض کرده و درخواست لغو آن را دارند. برای پاسخ دادن به این سؤال که از سوی کارفرمایان و کارگران مطرح شده است ناگزیر از ذکر این مطلب هستیم که در انعقاد قراردادهای کار و ایجاد رابطه کار بین کارگر و کارفرما معمولاً دو نکته اساسی باید مورد توجه قرار گیرد.

اولاً: اهداف کارفرما از سرمایه گذاری و ایجاد واحد اقتصادی و کمک به افزایش تولید و بهینه شدن وضع اقتصاد کشور.

ثانیاً: نگرش مثبت نسبت به طبقه کارگر که به عنوان یکی از عوامل تولید به اهداف کارفرما جامعه عمل پوشیده و با کار و کوشش خود همگام با کارفرما در جهت پیشرفت اقتصاد کشور گام برمی دارد.

متأسفانه باید اذعان کرد که قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ با توجه به شرایط و اوضاع و احوال دوران تهیه و تصویب آن به واقعیت نقش کارفرما و رعایت مصالح واحدهای تولیدی و در نتیجه پیشرفت اقتصاد کشور توجه لازم مبذول نداشته و در جای جای این قانون موادی پیش بینی شده است که از یک سو مانع اعمال مدیریت از سوی کارفرما می شود و از سوی دیگر امکان تخطی از نظامات کارگاه و انجام وظایف و توجه به بهبود تولید را برای برخی از کارگران فراهم می آورد. در توجیه این مطلب خاطرنشان می سازد که مطالعه و بررسی قوانین کار بیشتر کشورها اعم از کشورهای صنعتی یا در حال توسعه نشان می دهد که کارفرما و کارگر می توانند هر زمان که بخواهند تحت شرایط معینی قرارداد کار را فسخ کنند و به ویژه کارفرمایان در صورت وجود شرایط و موقعیت های خاص که برای واحد تولیدی مضر تشخیص داده شود می توانند با رعایت اخطار قبلی و پرداخت خسارت اخراج، در این زمینه اقدام کنند. با وجود چنین شرایطی دیگر نیازی نیست که قرارداد موقت کار منعقد و مرتباً تمدید یا تجدید شود. چنانکه در کشورهای مورد مطالعه، قرارداد کار موقت پس از یک یا دو بار تمدید، تبدیل به قرارداد دائم می شود. اما در برابر چنین شرایطی که در قوانین کار سابق کشور ما نیز پیش بینی شده بوده، بر پایه قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، موضوع امکان فسخ قرارداد کار از سوی کارگر تحت عناوین مختلف امکان پذیر است و برای کارفرمایان شرایطی پیش بینی شده که دستیابی به آن بسیار مشکل به نظر می رسد.

بخش دوم: اصول و ارکان کلی روابط حقوقی کارگر و کارفرما

به طور کلی سه رکن اصلی کارگر، کارفرما و کارگاه، روابط کارگری و کارفرمائی را تشکیل می دهند.

الف) کارگر

کسی که به هر عنوان به دستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق یا مزد کار می کند. پس ملاک کارگر دریافت مزد و تبعیت از دیگری است؛ یعنی این که کار او در خدمت دیگری باشد. با توجه به تعریف فوق، ملاک کارگر بودن، نوعی رابطه حقوقی است که با طرف دارد و در این مورد، پاره وقت بودن کار و یا شغل اصلی یا فرعی بودن کار، تأثیری در صدق عنوان کارگر ندارد و همه آنها کارگر محسوب خواهند شد.

ب) کارفرما

کارفرما کسی است که سرمایه و وسایل کار یک اداره یا مؤسسه تولیدی یا خدماتی را دارد ولی برای تولید کالا یا ادامه خدمات، باید از نیروی کار دیگران استفاده نماید. و از دیدگاه حقوقی، کارفرما طرف قرارداد کار می باشد و سرمایه و دارائی او تضمین برای اجرای تعهدهایی است که در برابر کارگر به عهده دارد.

ج) کارگاه

«کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما در آن جا کار می کند».

بند اول: قلمرو حقوق کار

کلیه کارگران و کارفرمایان نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون می‌باشند. بنابراین؛ شمول قانون کار، اصل است و عدم آن استثناء، در مواردی که شمول قوانین استخدامی، مورد تردید باشد، در صورتی که عنوان کارگر بر او صدق کند، مشمول حقوق کار خواهد بود.

بند دوم: قرارداد کار

«قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی، که به موجب آن کارگر در قبال حق السعی، کاری را برای مدت موقت یا غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد». (مفاد ماده ۷ قانون کار) «قرارداد کار علاوه بر مشخصات طرفین باید حاوی؛ نوع کار، حقوق یا مزد مبنا، ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، محل انجام کار، تاریخ قرارداد و مدت قرارداد باشد». (مفاد ماده ۱۰ قانون کار)

بخش سوم: پایان رابطه کارگری و کارفرما

قرارداد کار به یکی از طرق ذیل خاتمه می‌یابد:

(۱) فوت کارگر

(۲) بازنشستگی کارگر

(۳) از کارافتادگی کلی کارگر

(۴) انقضای مدت در قراردادهای موقت

۵) پایان کار؛ در قراردادهائی که مربوط به انجام کار معین است مثل ساختن سد

۶) استعفاء کارگر

۷) اخراج

«در مواردی که کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آئین نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید در این صورت کارفرما با پرداخت حق و حقوق او و رعایت تشریفات قانونی می‌تواند او را اخراج نماید» (مفاد ماده ۲۱ قانون کار) 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 دست خوش تحولات زیادی شده است. از آن زمان که انسانها از زندگی ساده غارنشینی و شکار حیوانات دست برداشتند و برای ادامه زندگی مجبور به اتخاذ روشهای تولیدی پیچیده تری شدند رفته رفته دسته ای از افراد بشر بجای اینکه خود مستقیماً کار کنند از کار دیگران استفاده می نمودند و بدیشان چیزی (بصورت غذا، لباس و مسکن و بعداً وجه نقد) می پرداختند. با این تغییر و تحول رابطه کار بوجود آمد. عده ای نیروی کار خود را در اختیار دیگری می گذاردند و از راه عوضی که بدست می آوردند زندگی خود را تأمین می نمودند. در برابر دسته دیگری از کار دسته اول برای گرداندن چرخ کارهای تولیدی و جلب منفعت استفاده می کردند. این وضع در جوامع امروز نه تنها وجود دارد بلکه روزبه روز بر وسعت دامنه آن اضافه می شود. تا بدان جا که به نظر بعضی از متخصصین حقوق کار، در آینده نزدیکی اکثریت اعضاء جامعه را کسانی تشکیل می دهند که مزد بگیر بوده و تحت تبعیت و دستور دیگری کار خود را انجام

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

بخش چهارم: قرارداد به عنوان 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 می شود. از نظر تاریخی این قرارداد، دنباله قرارداد اجاره خدمات و یا به تعبیر قانون

مدنی ایران اجاره اشخاص (ماده ۵۱۲) است. به نظر بعضی از مؤلفین حقوق کار اصلاح اجاره خدمات رابطه طرفین قرارداد را بهتر مشخص می کرد. زیرا قرارداد کار شامل همه انواع کار نمی شود و فقط بر کار تابع یعنی کاری که شخصی تحت دستور و فرمان شخص دیگری انجام می دهد حاکم است و درمورد اخیر، در واقع یک طرف 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 می شود، در نظام حقوقی قرارداد کار (بویژه در مرحله ای که فعلاً مورد بحث است) غیر قابل انکار می باشد. به همین جهت لازم به نظر می رسد که بطور اختصار مفهوم اجاره اشخاص در حقوق مدنی مورد بررسی قرار گیرد. ذکر این نکته ضروری است که اگر چه قانون مدنی ایران در قسمت عقود معین مانند بسیاری موارد دیگر، تحت تأثیر فقه امامیه قرار گرفته است لکن در مورد اجاره اشخاص (به شرحی که خواهیم دید) بیشتر از قانون مدنی فرانسه متأثر شده است بدین سبب در مبحث فعلی توجه خود را به مطالعه موضوع در حقوق مدنی فرانسه (تا آنجا که بدین بحث مربوط است) معطوف می داریم و چون مراجعه به سابقه آن در حقوق فرانسه قبل از انقلاب نیز مفید می نماید مسائل این بخش را به دو بند تقسیم می کنیم.

الف - قرارداد اجاره خدمات در حقوق فرانسه قبل از انقلاب

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

دکترین متکی بر عقاید حقوقدانان رم قدیم به اندازه ای در افکار و آرای حقوقدانان فرانسوی مؤثر واقع شده بود که در تألیفات پوتیه (Pothier) به همان مفاهیم بر می خوریم که در حقوق رم وجود داشت. پوتیه از اجاره خدمات به مناسبت اجاره اشیاء بحث می کند و آنگاه که اشیاء قابل اجاره را می شمارد در کنار اشیائی از قبیل، خانه، زمین، اموال منقول، خدمات انسان آزاد را هم ذکر می کند. بدین سان در نظر این حقوقدان اجاره خدمات نوعی اجاره اشیاء است. اما در فکر او اجاره خدمات منحصرأ در مورد کارهای پست و قابل تقویم به پول قابل تصور است مانند کار مزدوران، کارگران، صاحبان حرفه و پیشوران. اما کسانی که خدماتی انجام می دهند ولی به علت مقام والای اجتماعی خود کارشان قابل تقویم به پول نیست قراردادشان وکالت بحساب می آید و آنچه هم که طرف قرارداد به عنوان حق شناسی و جبران زحمات پردازد اجرت محسوب نمی شود مانند وکیل دعاوی. با بررسی بیشتر در آثار پوتیه در می یابیم 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 می شوند، گاه اجاره خدمات برای مدت نامعلومی است همانند کار خدومه منازل.

الف - اجاره در صورت اول برای یکسال، یکماه، یا هر مدت محدود دیگر منعقد می شود و تابع احکام و قراردادهای معوض است یعنی مثلاً در صورت ریزش باران، به کارگری که برای چیدن میوه در روز معینی اجیر شده است اجرت روز او پرداخت نمی شود و همچنین قواعد مربوط به جبران خسارت در صورت فسخ قرارداد (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 خدومه 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 یک کالا در اختیار استاد کار می گذاشت بلکه شخصاً نیز متعهد بود که احترامات لازم را در برابر استاد مرعی داشته خود را تابع قدرت انضباطی او قرار دهد و در برابر استاد هم موظف بود که رفتار انسانی و پدرانه 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 می دادند و کارگر را به مالکی تشبیه می کردند که ملک خود (نیروی کارش) را همانند هر شیئی دیگری با اجاره واگذار می کند و اجرتی که دریافت می دارد عوض آن محسوب می شود در نظام حقوقی حاکم بر کار بعد از انقلاب فرانسه ناچیز باشد اما با 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 بالتیجه مشخص کننده وضع کارگر بود. علل این امر متعدد است و مطالعه تفصیلی آنها از حوصله این مقاله خارج می باشد. بطور خلاصه یادآور می شویم که انقلاب کبیر فرانسه اصول تساوی و آزادی را اعلام می کرد. این تساوی و آزادی از جهات مختلف مورد توجه بود:

از نظر سیاسی همه افراد در برابر قانون مساوی اعلام شده بودند اما این تساوی را منافع مداخله دولت در روابط افراد می دانستند. طبعاً دولت می بایستی آزادی افراد را در انتخاب شغل و کار و شرائط آن به رسمیت بشناسد. قانون هفده مارس ۱۷۹۱ که آزادی کار را اعلام می کرد موانع زمان قبل از انقلاب را که ناشی از نظام صنفی بود محکوم می ساخت. طبق این قانون هر فردی آزاد است هر نوع کار، شغل و حرفه ای را که مایل باشد انتخاب نماید. این آزادی اگرچه، بطور کلی داده شده بود و کارگر هم در انتخاب کار و شرائط آن آزاد محسوب می شد اما بیشتر برای صاحبان سرمایه مفید بود که به هر نوع فعالیت اقتصادی که مایل باشند پردازند. سیستم اقتصاد لیبرال نیز به نوبه خود به این وضع کمک می کرد زیرا در اقتصاد لیبرال مداخله دولتها در امور اقتصادی محکوم بود و به نظر اقتصاد دانان این سیستم روابط طرفین براساس رقابت برابر قانون عرضه و تقاضا تنظیم خواهد شد. تجلی قضایی تساوی سیاسی و آزادی در اصل حاکمیت اراده و آزادی قراردادها است و اهمیت نقش قرارداد از همین جا ناشی می شود زیرا تشکیل گروهها و اجتماعات هم به موجب این قوانین

چندی ممنوع اعلام شده بود و فقط انجام دهنده کار و کسی که کار به نفع او تعهد شده بود به عنوان طرفین قرارداد در برابر هم قرار می گرفتند. برابر قانون مدنی فرانسه (ماده ۱۱۳۴) « قراردادهایی که بصورت قانونی منعقد شده باشد نسبت به کسانی که آنها را منعقد نموده اند در حکم قانونند » مفهومی که در ماده یک قانون مدنی ایران منعکس شده است « قراردادهای خصوصی که نسبت به کسانی که آن را منعقد نموده اند در صورتی که مخالف صریح قانون نباشد نافذ است » زیرا ، برابر اصول کلی مربوط به حاکمیت اراده ، افراد چون از تساوی آزادی برخوردارند می توانند آزادانه شرایط لازم را در نظر گرفته و با مذاکره دو جانبه و تنظیم قرارداد منافع خود را تأمین کنند « آنچه قراردادی است عادلانه است » با توجه به این اصول دولت هم از مداخله در روابط قراردادی طرفین خودداری می کند و نظارت او منحصر به مواردی است که قراردادی برخلاف نظام عمومی و اخلاق حسنه باشد. اصول فوق در موارد روابط کار هم بشدت اجرا می شد. قرارداد اجاره خدمات یکی از اقسام اجاره به حساب می آمد و همچنان که قانون مدنی پس از تعریف اجاره : « عقدی است که به موجب آن مستأجر مالک منافع عین مستأجره می شود » اضافه می کنم « مورد اجاره ممکن است اشیاء یا حیوان یا انسان باشد » (ماده ۴۶۷) بدین سان اجاره اشخاص بصورت مبحثی از مباحث عقد اجاره در می آید. این طرز فکر با فلسفه حاکم بعد از انقلاب کبیر فرانسه منطبق بود زیرا برابر این فلسفه هر انسانی مستقل است و جز به اراده خودش نمی توان او را محدود کرد. بنابراین شرائطی که طی قرارداد قبول کرده است لازم الاتباع است. علاوه بر آن این نظر با احتیاجات اقتصادی هم موافق بود کار انسانی کالایی بیش نیست وقتی که موضوع قرارداد باشد طبعاً مانند هر کالای دیگری شرائط آن و قیمتش برابر قانون عرضه و تقاضا تعیین خواهد شد جهت اخیر به نظر برخی از علمای حقوق کار توجیه کننده پذیرش مقررات حقوق فرانسه بعد از انقلاب در این زمینه و قبول قانون مدنی ۱۸۰۴ فرانسه در کشورهای

مختلف بود. به نظر اینان گسترش نظام حقوقی ناشی از کد ناپلئون بیشتر از آن جهت بود که این سیستم با احتیاجات اقتصادی مربوط به رژیم موافق بود و ملاحظات فلسفی و جهات فنی قانونی در درجات کمتری مؤثر بودند. بدین ترتیب قرارداد اجاره اشخاص (اجاره خدمات) تابع قواعد کلی قراردادها است و به همین سبب در قوانین مدنی در حالیکه موارد متعددی به اجاره اشیاء و حیوانات اختصاص داده شده در مورد اجاره اشخاص قانونگذار به ذکر یکی دو ماه اکتفا کرده است زیرا «از نظر وحدت ملاک بسیاری از احکام مذکور در مبحث اجاره اشیاء بین تمام اقسام سه گانه اجاره (اشیاء حیوانات و انسان) مشترک می باشد و تنها فرق بین اجاره اشیاء و اجاره خدمات از نظر طبیعت این دو این است که در اول اجاره مربوط به یک شیئی است و در دومی به شخص اجیر مربوط می شود. آنچه که اختصاصاً در مورد اجاره انسان مقرر شده است ماده ۱۷۸۰ قانون مدنی فرانسه و ماده ۵۱۴ قانون مدنی ایران می باشد که برابر آن «خادم یا کارگر نمی تواند اجیر شود مگر برای مدت معین و یا انجام امر معینی» مقررات این ماده برای جلوگیری از احیاء نظام فئودالیت و صنفی وضع شده بود. قانون مدنی ایران علاوه بر حکم فوق در ماده ۵۱۵ مقرر می دارد (اگر کسی بدون تعیین انتهای مدت اجیر شده مدت اجاره محدود خواهد بود به مدتی که مزد از قرار آن معین شده است و بنابراین اگر مزد اجیر از قرار روز یا هفته یا ماه یا سالی فلان مبلغ معین شده باشد مدت اجاره محدود به یک روز یا یک هفته یا یک ماه یا یکسال خواهد بود و پس از انقضای مدت مزبور اجاره برطرف می شود ولی اگر پس از انقضای مدت اجیر به خدمت خود دوام دهد و موجر او را نگاه دارد اجیر نظر بمراضات حاصله به همانطوری که در زمان اجاره بین او و موجر مقرر بود مستحق اجرت خواهد بود» حکمی که ناشی از یک مفهومی کاملاً قراردادی بوده و بر اشیاء قابل اعمال است در مورد اجیر شدن انسانها هم شاید با طرز فکر مربوط به روابط ارباب و خدمه و مستخدمین منازل که در عین حال رابطه نظیر روابط خانوادگی حکم

فرما است قابل قبول باشد اما با رابطه کار در معنای عام کلمه و بویژه با تحول عمیقی که در این رابطه، با انقلاب صنعتی بوجود آمده است نمی توان هماهنگی داشته باشد. شگفت آورترین حکم ماده ۱۷۸۱ قانون مدنی فرانسه بود که در برابر آن قول ارباب و کارفرما در مورد پرداخت مزد مدت گذشته و مساعده پرداختی مربوط به آینده به خودی خود قابل قبول بود. به نظر نویسندگان این ماده در موارد اختلاف باید قول یکی از طرفین را که مقدم داشت و ارباب شایستگی بیشتری دارد که شامل اعتماد باشد. با توجه به آنچه ذکر شد ملاحظه می کنیم که نظام حقوقی حاکم بر رابطه کار با تکیه بر اصل حاکمیت اراده و اینکه قانونگذار کلیه افراد مملکت را در برابر قانون متساوی الحقوق اعلام کرده است شرائط مندرج در قرارداد را که، بنا به فرض منعکس کننده توافق طرفین می باشد تأیید کرده و آنرا برای تضمین و تأمین حقوق طرفین قرارداد کافی می دانست فقط در عمل بود که معلوم می شد این آزادی اقتصادی و به اصطلاح تساوی حقوقی چگونه موجب محرومیت و بیچارگی کارگران شده است و قرارداد به تنهایی نمی تواند حقوق افراد ضعیف را حمایت کند. بخش دوم - مداخله قانونگذار در روابط کار و افول قرارداد کار بعنوان منبع اساسی این روابط عوامل گوناگونی موجب شدند که به تدریج نارسائی قرارداد کار بعنوان منبع اساسی و انحصاری حاکم بر روابط کار روشن شود. مکاتب مختلف فلسفی و اجتماعی، اقتصادی با تشریح عیوب و نواقص سیستم لیبرال که منجر به فقر و فاقه طبقه کارگر شده بود توجه قانونگذاران را به مداخله در روابط کار و لزوم وضع قوانین حمایتی برای بهبود وضع کارگران و دفاع از حقوق ایشان در برابر کار فرمایان جلب کردند. در این گفتار از یادآوری تفصیلی آن مباحث خودداری می کنیم و فقط بذکر انتقادات مربوط به اصل حاکمیت اراده و آزادی قراردادها که مبنا و پایه اهمیت فوق العاده قرارداد کار و شناخت آن بعنوان بهترین وسیله و در عین حال وسیله منحصر تأمین منافع طرفین بود اکتفا می نماییم. انتقادات اصل

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

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

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

ثالثاً - مهمتر از همه تساوی اراده افراد و طرفین قرارداد بشدت مورد تردید قرار میگیرد و این سؤال به میان می آید که آیا در عمل این تساوی وجود دارد؟ اگر در قراردادی یکی از طرفین فاقد اراده آزاد باشد مبنای اصل حاکمیت اراده متزلزل می شود و مداخله دولت برای حمایت طرف ضعیف ضروری بنظر میرسد. در مورد روابط کار آیا تساوی وجود دارد؟ آیا هردو طرف از آزادی اراده برخوردارند؟ چگونه می توان گفت در قراردادی که یکطرف کارفرمائی است که از قدرت اجتماعی بیشتر، نفوذ اقتصادی زیاده تر برخوردار بوده و میتواند از کار این کارگر معین صرفنظر کند تا کارگر دیگری با شرایط مورد نظر خود بیابد و طرف دیگر آن کارگری که از نظر اطلاعات اجتماعی در سطح پائین تری قرارداد

، از جهت اقتصادی ضعیف است و نیروی کارش تنها سرمایه او است و نمی تواند 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 نمی شود بلکه بین یک کیسه پول و یک معده تنظیم می گردد ». و به تعبیر پل دوران «تساوی حقوقی بدون تساوی اقتصادی معنا و مفهومی نخواهد داشت» دولت باید به اقتضای وظیفه خود برای ایجاد تعادل بین طرفین و حمایت از طرف ضعیف مداخله نماید زیرا به قول لاکر در « بین قوی و ضعیف ، بین غنی و فقیر ، بین ارباب و خادم آزادی موجب محرومیت بوده و قانون است که آزادی بخش می باشد » نقش قرارداد کار و اهمیت آن در روابط بین کارگر و کارفرما با قبول این فکر که دولت باید در تنظیم این رابطه مداخله نماید و بخصوص با عملی شدن آن از طریق مقررات کار ، تقلیل می یابد. ظهور روابط جمعی کار نیز در تضعیف نقش قرارداد فردی کار سهمی دارد. وجود روابط غیر قراردادی کار را در این میان نیز نباید نادیده گرفت مجموع این مسائل دانشمندان حقوق را بر آن می دارد که مفاهیم دیگری را جانشین قرارداد کرده و روابط بین کارگر و کارفرما را براساس دیگری قرار دهند. از تکنیک هائی که می توانند جانشین قرارداد کار شوند در بخش بعد بحث خواهد شد. قبلاً به بررسی مسائل سه گانه که در بالا بدانها اشاره شد می پردازیم.

الف- مداخله قانون گذاران 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 به نحوی که در حال حاضر در بیشتر کشورهای جهان کم و بیش مقررات ویژه ای ، بر روابط کار حاکم است. در کشور ما هم از زمان تصویب اولین مقررات کار (تصویب نامه هیئت وزیران سال ۱۳۲۵) تا کنون

قوانین متعددی وضع شده است که آخرین آنها قانون کار فعلی مصوب ۱۳۳۸ با اصلاحاتی که بتدریج به عمل آمده است فعلاً حاکم بر روابط کار می باشد. قبل از تصویب این قوانین، براساس اصل حاکمیت اراده و مواد قانون مدنی، شرایط خاصی از لحاظ سن کار، زن یا مرد بودن کارگر، تابعیت او، نوع کار، وضع اقتصادی و اجتماعی کارگر وجود نداشت و همین که قرارداد منعقد بین طرفین (کارگر و کارفرما) با اصول کلی قراردادها منطبق بود صحیح شمرده می شد. یعنی مثلاً اگر عیوب اراده (اشتباه یا اکراه) وجود نداشت قرارداد نافذ بود و این امر مورد توجه قرار نمی گرفت که کارگر بعلت 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 می شد خللی به صحت قرارداد وارد نمی آورد (ماده ۲۰۶ قانون مدنی). یا مقررات مربوط به خیارغین و عیب و تدلیس فی المثل برای حمایت زیان دیده کافی شمرده می شدند زیرا کارگر هم بعنوان یک طرف قرارداد در مواردی که لازم باشد با استفاده از اختیارات می تواند معامله را فسخ کند. اما اینکه فسخ قرارداد چه مشکلی را برای کارگر حل می کند و او را مجبور است بخاطر امرار معاش، تنها سرمایه خود یعنی نیروی کارش را در اختیار طرف دیگر قرارداد بگذارد چگونه می تواند از این مقررات در عمل استفاده کند مطلبی است که از چهارچوب مفهوم قراردادی روابط طرفین خارج است اما با تصویب قوانین کار، بسیاری از 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 می نماید (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 در قرارداد معوض مورد توجه نیست. مزد بعنوان وسیله تأمین معاش کارگر به حساب می آید و حداقل آن و زمان و مکان پرداختش را قانون تعیین می کند. از لحاظ نقش اجتماعی که مزد دارد و 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 نمی توان مزایایی کمتر از آنچه در این قانون برای کارگر مقرر شده منظور نمود ». تخلف از این مقررات نه تنها موجب بطلان قرارداد کار است بلکه برای حمایت بیشتر از کارگر، موجب مسئولیت کیفری کارفرما خواهد شد. کارفرمایی که این مقررات را رعایت نکند به جریمه و حتی حبس محکوم می شود (فصل سیزدهم قانون کار) حتی مقررات مربوط به پایان دادن به 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 (مواد ۳۲-۳۴ قانون) با توجه به این مقررات آیا باز هم میتوان گفت که قرارداد کار منبع اساسی و منحصر روابط طرفین است؟ جواب مثبت بشدت مورد تردید است خصوصاً که وجود روابط جمعی هم در تضعیف موقع قرارداد کار نقش مهمی داشته است.

ب - جنبه جمعی روابط کار

تحول صنعتی، رابطه کار را در غالب موارد، از جنبه فردی و گروه چند نفره خارج کرد. کارگران که تا آن زمان در کارگاههای کوچک و بصورت عده بسیار کمی بکار مشغول بودند و طبعاً احساس همبستگی طبقاتی نداشتند با انقلاب صنعتی در کارگاههای بزرگ جمع شدند و بتدریج بر اثر کار با یکدیگر احساس اشتراک منافع نمودند و بالنتیجه متدرجاً

خواسته‌های خود را بصورت جمعی مطرح کردند اگر چه این حق در ابتدا برایشان شناخته نشده بود که بصورت گروه‌های متشکل رسماً رابطه کار را بصورت رابطه جمعی درآورند و کارفرمایان سعی داشتند این رابطه را در حالت رابطه فردی نگهدارند (زیرا این نوع رابطه را که براساس قراردادی استوار بود و کارگر را بعنوان یک فرد متساوی الاراده با کارفرما، و یکطرف قرارداد در برابر او قرار می داد، بعلمی که قبلاً ذکر شد، موجب تحمیل شرایط یکطرفه کارفرما بکارگران می گردید). اما ناچاراً حقوق کار واقعیت امر را به رسمیت شناخت و کارگران با احراز حق تشکیل سندیکا، ایجاد کمیته های کارگاه و انتخاب نمایندگان خود در سطح کارگاه و شغل و حرفه متدرجاً بصورت جمعی در برابر کارفرما قرار گرفتند. اقدامات جمعی کارگران که با ایجاد سندیکاها انجام و تحقق آن تسهیل یافته است بدو صورت متجلی می گردد گاه از طریق اعتصاب، که در واقع تعلیق قرارداد کار برای بدست آوردن شرایط مساعدتر است و گاه بصورت پیمانهای جمعی. پیمانهای جمعی که یکی از تکنیک های حقوق کار برای احقاق حقوق کارگران است در حقیقت با انتقال رابطه کار از صورت فردی به سطح جمعی باعث می شود که جبران ضعف اقتصادی و اجتماعی کارگر بشود زیرا وقتی که بجای یک نفر کارگر سندیکای کارگران طرف قرارداد باشد بعلت قدرت جمعی خود می تواند شرایط مناسب تری برای کارگران کسب کند. این پیمانها (که بحث از آنها در خور مقاله جداگانه ای می باشد) شرایط کار را بصورت یکنواخت در یک حرفه و یا یک کارگاه در می آورند و چون فلسفه وجودی آنها احراز شرایط مساعدتر است و برابر ماده ۳۵ قانون کار نمی توانند مزایایی کمتر از آنچه که در قانون کار برای کارگران در نظر گرفته شده است در برداشته باشند انعقاد آن به نفع کارگران است اما در بحث ما این سؤال مطرح می شود با وصف اینکه قسمتی از شرایط کار را قوانین و مقررات و بخشی دیگر را پیمانهای جمعی کار معین می کنند آیا باز هم برای قرارداد کار

در رابطه بین کارگر و کارفرما نقشی باقی می ماند؟ برخی از علمای حقوق کار با توجه به همین امر، فائده قرارداد کار را منکر شده اند و در تأیید نظر خود بروابط کار در مواردی که براساس غیر قراردادی استوار است استفاده می کنند.

ج - رابطه کار بر اساس غیر قراردادی

در روابط کار، گاه به مواردی بر می خوریم که رابطه منشأ قراردادی ندارد با توجه به این موارد دیگر قرارداد کار را نمی توان منبع منحصر دانست بلکه این قرارداد یکی از اسباب شمول مقررات کار نسبت به کارگر خواهد بود و بدینسان تقارن بین قرارداد کار و حقوق کار وجود نخواهد داشت یعنی برای استفاده از مقررات کار و برخورداری از حمایت ناشی از این قواعد ضرورتی ندارد که همواره قرارداد کار بین طرفین موجود باشد. اگر این امر به همین نحو پذیرفته شود دیگر افول قرارداد کار بنام منشأ استفاده از حقوق کار حتمی است لکن اگر دقیق تر موضوع را بررسی کنیم روشن می شود که این نظر را کاملاً نمی توان پذیرفت. مثال بارز رابطه غیر قراردادی کار موردی را می توان 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 این مورد، نظریه های چندی ارائه شده است بطور بسیار خلاصه مورد بحث این است که اگر قرارداد کار باطل 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 به مالک اولیه اش مسترد شود. استرداد مزد ممکن است اما کار انجام شده را نمی توان بکارگر مسترد کرد و چون کارفرما از کار او بهره مند شده است برابر تئوری دارا شدن غیر عادلانه باید اجرت المثل عمل او را بپردازد اما این اجرت المثل دیگر عنوان مزد را نخواهد

داشت و مشمول مقررات ویژه آن (که حمایت کننده حق کارگر است) نخواهد بود. گذشته از اینکه عدم اجرای مقررات مزد، و پرداخت عوض کار بنام اجرت المثل، قسمتی از حمایت لازم را از کارگر سلب خواهد کرد، وقتی که بنا باشد آثار بطلان به گذشته سرایت داده شود در مورد کار انجام شده عدم رعایت سایر مقررات کارهم مانعی نخواهد داشت اما تردید نیست که چنین نظری با فلسفه این مقررات که حمایت انسانی از کارگر است منافات دارد به همین سبب برخی از مؤلفین حقوق کار معتقدند که بطلان قرارداد کار ضمن تأثیر به گذشته 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 به قوت خود باقی است و کارفرما نمی تواند از اجرای این مقررات به علت بطلان قرارداد سرباز زند. عدم رعایت مقررات کار در مورد بهداشت و ساعات کار و مسائلی نظیر آن در هر حال موجب مجازات کارفرما خواهد بود. اما حتی این نظر کاملاً منافع کارگران را تأمین نمی کند و سرایت آثار بطلان به گذشته مانع خواهد شد که کارگر مثلاً در صورت وقوع حادثه ای بتواند از مقررات مربوط به حوادث ناشی از کار استفاده نماید و یا همچنان که ذکر شد از حمایت مربوط به مزد برخوردار نخواهد شد. برای رفع این مشکلات برخی رابطه بین کارگر و کارفرما را «رابطه کار» تلقی کرده و آنرا جایگزین قرارداد کار ساخته اند و قبول این رابطه را یکی از دلایل محو نقش قرارداد کار و افول آن دانسته اند اما همچنان که عده ای از علمای حقو کار گفته اند شاید مناسب تر باشد که بگوییم در مورد قرارداد کار بطلان فاقد اثر قهقرائی است و از تاریخ کشف موجب قطع روابط بین کارگر و کارفرما می شود ولی تا آن تاریخ رابطه طرفین مشمول مقررات کار است زیرا نمی توان کار انجام شده را برگرداند بدینسان قرارداد کار نقش خود را بعنوان منشأ روابط طرفین حفظ می کند. معهذا انتقادات یاد شده سبب شده است تئوریهائی برای ایجاد اساس و مبنای تازه ای در روابط کارگر طرح گردد.

نتیجه گیری

باتوجه به موارد فوق کاملاً مشخص می شود که استفاده از قرارداد کار موقت، عکس العملی است که کارفرمایان در برابر وجود مشکلات یادشده در قانون کار از آن استفاده می کنند. اکنون این سؤال مطرح می شود که در برابر شرایط ایجاد شده و اعتراض طرفین روابط کار چه باید کرد؟ در پاسخ به این پرسش می توان از یک سو به مقررات پیش از پیروزی انقلاب اسلامی و استقرار جمهوری اسلامی در کشور استناد کرد و از سوی دیگر به تغییر شرایط اقتصادی - اجتماعی موجود نسبت به شرایط دوران تصویب قانون کار و به ویژه الزامات پیشرفت های اقتصادی در برابر اقتصاد جهان، به ویژه جهانی شدن اقتصاد کشور توجه کرد و درعین حال مقررات موجود در دیگر کشورهای جهان را که محدودیت های موجود در مقررات کار کشور ما را ندارند، در نظر گرفت. بر این اساس پیشنهاد می شود برای رفع اعتراضات دوطرف و فراهم آوردن زمینه لازم برای بهبود روند کار و تولید در واحدهای صنعتی از یک سو و نیز تامین عدالت اجتماعی در کشور از طریق بهبود شرایط کار و زندگی کارگران و خانواده آنها:

۱- مقررات ماده ۷ قانون کار و تبصره های آن و بخشنامه صادره از سوی اداره کل تنظیم روابط کار به نحوی اصلاح شود که از ادامه تمدید یا تجدید قرارداد کار ممانعت به عمل آید و قرارداد کار موقت پس از دو بار تمدید یا تجدید تبدیل به قرارداد دائم شود.

۲- در قراردادهای کار موقت استفاده از کلیه مزایا و امتیازات همانند کارگران دائمی، برای کارگران موقت نیز پیش بینی شود.

۳- ماده ۲۷ قانون کار به گونه‌ای اصلاح شود که مانند ماده ۳۳ قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ یا پیش نویس لایحه کار مورخ ۱۳۶۲ و نیز قوانین کار دیگر کشورهای جهان، امکان فسخ قرارداد کار از دو سو یعنی کارگر و کارفرما تحت شرایطی، چون اخطار قبلی و پرداخت خسارت اخراج فراهم شود و کارفرمایان و کارگران در شرایط پیش بینی شده در قانون بتوانند قرارداد کار دایم را فسخ کنند. بدیهی است که فراهم آوردن شرایط مذکور می‌تواند در بهبود روابط کار بین کارگر و کارفرما تاثیر بسزایی داشته باشد.

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

منابع و مآخذ

- ۱- براتی نیا محمود: دیدگاه‌های نو در حقوق کار، تهران، فکرسازان، ۱۳۸۲، چاپ اول
- ۲- عراقی عزت الله: حقوق کار، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۱، چاپ اول، ج ۱
- ۳- رنجبری ابوالفضل: حقوق کار، تهران، مجمع علمی و فرهنگی مجد، ۱۳۷۷، چاپ اول
- ۴- موحیدیان غلامرضا: حقوق کار (علمی- کاربردی)، تهران، فکرسازان، ۱۳۸۱، چاپ اول
- ۵- نیاکی جعفر: حقوق کار ایران، تهران، چاپ خرمی، ۱۳۶۱، چاپ اول
- ۶- احمدی سید احمد: حقوق کار، تهران، نشر حقوقدان، ۱۳۸۱، چاپ اول