



دانشگاه سیام نور

حقوق کار

(رشته حقوق)

دکتر حسن خسروی فرشید هکی

امروزه کتاب‌خوانی و علم‌آموزی، نه تنها یک وظیفه‌ی ملی، که یک واجب دینی است.

مقام معظم رهبری

در عصر حاضر یکی از شاخصه‌های ارزیابی رشد، توسعه و پیشرفت فرهنگی هر کشوری میزان تولید کتاب، مطالعه و کتاب‌خوانی مردم آن مرز و بوم است. ایران اسلامی نیز از دیرباز تاکنون با داشتن تمدنی چندهزارساله و مراکز متعدد علمی، فرهنگی، کتابخانه‌های معتبر، علما و دانشمندان بزرگ با آثار ارزشمند تاریخی، سرآمد دولت‌ها و ملت‌های دیگر بوده و در عرصه‌ی فرهنگ و تمدن جهانی به‌سان خورشیدی تابناک همچنان می‌درخشد و با فرزندان نیک‌نهاد خویش هنرنمایی می‌کند. چه کسی است که در دنیا با دانشمندان فرزانه و نام‌آور ایرانی همچون ابوعلی سینا، ابوریحان بیرونی، فارابی، خوارزمی و ... همچنین شاعران برجسته‌ای نظیر فردوسی، سعدی، مولوی، حافظ و ... آشنا نباشد و در مقابل عظمت آنها سر تعظیم فرود نیاورد. تمامی این افتخارات ارزشمند، برگرفته از میزان عشق و علاقه فراوان ملت ما به فراگیری علم و دانش از طریق خواندن و مطالعه منابع و کتاب‌های گوناگون است. به شکرانه‌ی الهی، تاریخ و گذشته ما، همیشه درخشان و پربار است. ولی اکنون در این زمینه در چه جایگاهی قرار داریم؟ آمار و ارقام ارائه‌شده از سوی مجامع و سازمان‌های فرهنگی در مورد سرانه‌ی مطالعه‌ی هر ایرانی، برایمان چندان امیدوارکننده نمی‌باشد و رهبر معظم انقلاب اسلامی نیز از این وضعیت بارها اظهار گله و ناخشنودی نموده‌اند.

کتاب، دروازه‌ای به سوی گستره‌ی دانش و معرفت است و کتاب خوب، یکی از بهترین ابزارهای کمال بشری است. همه‌ی دستاوردهای بشر در سراسر عمر جهان تا آنجا که قابل کتابت بوده است، در میان دست‌نوشته‌هایی است که انسان‌ها پدید آورده و می‌آورند. در این مجموعه‌ی بی‌نظیر، تعالیم الهی، درس‌های پیامبران به بشر، و همچنین علوم مختلفی است که سعادت بشر بدون آگاهی از آنها امکان‌پذیر نیست. کسی که با دنیای زیبا و زندگی‌بخش کتاب ارتباط ندارد بی‌شک از مهم‌ترین دستاوردهای انسانی و نیز از بیشترین معارف الهی و بشری محروم است. با این دیدگاه، به‌روشنی می‌توان ارزش و مفهوم رمزی عمیق در این حقیقت تاریخی را دریافت که اولین خطاب خداوند متعال به پیامبر گرامی اسلام (ص) این است که «بخوان!» و در اولین

سوره‌ای که بر آن فرستاده‌ی عظیم‌الشان خداوند، فرود آمده، نام «قلم» به تجلیل یاد شده‌است: «إِقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ. الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ» در اهمیت عنصر کتاب برای تکامل جامعه‌ی انسانی، همین بس که تمامی ادیان آسمانی و رجال بزرگ تاریخ بشری، از طریق کتاب جاودانه مانده‌اند.

دانشگاه پیام‌نور با گستره‌ی جغرافیایی ایران‌شمول خود با هدف آموزش برای همه، همه‌جا و همه‌وقت، به‌عنوان دانشگاهی کتاب‌محور در نظام آموزش عالی کشورمان، افتخار دارد جایگاه اندیشه‌سازی و خردورزی بخش عظیمی از جوانان جویای علم این مرز و بوم باشد. تلاش فراوانی در ایام طولانی فعالیت این دانشگاه انجام پذیرفته تا با بهره‌گیری از تجربه‌های گرانقدر استادان و صاحب‌نظران برجسته کشورمان، کتاب‌ها و منابع آموزشی درسی شاخص و خودآموز تولید شود. در آینده هم، این مهم با هدف ارتقای سطح علمی، روزآمدی و توجه بیشتر به نیازهای مخاطبان دانشگاه پیام‌نور با جدیت ادامه خواهد داشت. به‌طور قطع استفاده از نظرات استادان، صاحب‌نظران و دانشجویان محترم، ما را در انجام این وظیفه‌ی مهم و خطیر یاری‌رسان خواهد بود. پیشاپیش از تمامی عزیزانی که با نقد، تصحیح و پیشنهادهای خود ما را در انجام این وظیفه‌ی خطیر یاری می‌رسانند، سپاسگزاری می‌نماییم. لازم است از تمامی اندیشمندانی که تاکنون دانشگاه پیام‌نور را منزلگاه اندیشه‌سازی خود دانسته و ما را در تولید کتاب و محتوای آموزشی درسی یاری نموده‌اند، صمیمانه قدردانی گردد. موفقیت و بهروزی تمامی دانشجویان و دانش‌پژوهان عزیز آرزوی همیشگی ما است.

دانشگاه پیام‌نور

فهرست مطالب

پیشگفتار	یازده
فصل اول: کلیات و مفاهیم	۱
هدف کلی	۱
هدف‌های یادگیری	۱
مقدمه	۱
۱-۱ تعریف کار و حقوق کار	۲
۱-۱-۱ مفهوم و تعریف کار	۲
۲-۱-۱ تعریف حقوق کار	۳
۳-۱-۱ جایگاه حقوق کار در علم حقوق	۴
۲-۱ مشمولین قانون کار	۶
۱-۲-۱ کارگر	۷
۲-۲-۱ کارفرما	۸
۳-۲-۱ نمایندگان کارفرما	۹
۴-۲-۱ کارآموزان	۱۰
۵-۲-۱ کارگاه	۱۲
۳-۱ ماهیت و مبانی حقوق کار	۱۲
۱-۳-۱ ماهیت حقوق کار	۱۳
۲-۳-۱ مبانی حقوق کار	۱۴
۴-۱ منابع حقوق کار	۱۷
۱-۴-۱ تعریف منابع حقوقی	۱۷
۲-۴-۱ منابع داخلی حقوق کار ایران	۱۸
۳-۴-۱ منابع بین‌المللی حقوق کار	۲۲
خلاصه فصل اول	۲۴
خودآزمایی چهارگزینه‌ای فصل اول	۲۵

۲۷	فصل دوم: تحولات رویکردهای روابط کار
۲۷	هدف کلی
۲۷	هدف‌های یادگیری
۲۷	مقدمه
۲۸	۱-۲ موضوع تحولات تاریخی روابط کار
۳۰	۲-۲ رویکردها و دیدگاه‌های مختلف درباره کار
۳۰	۱-۲-۲ رویکرد جامعه‌شناسی کار
۳۱	۲-۲-۲ رویکرد اقتصاد سیاسی کار
۳۳	۳-۲-۲ دیدگاه سوسیالیستی کار
۳۵	۴-۲-۲ رویکرد روان‌شناسی کار
۳۶	۵-۲-۲ رویکرد جهانی و سازمان بین‌المللی کار
۳۸	۶-۲-۲ رویکرد کار شایسته
۴۲	۷-۲-۲ رویکرد اسلامی به کار
۴۴	خلاصه فصل دوم
۴۵	خودآزمایی چهارگزینه‌ای فصل دوم
۴۷	فصل سوم: شرایط کار و حقوق و تکالیف کارگر و کارفرما
۴۷	هدف کلی
۴۷	هدف‌های یادگیری
۴۷	مقدمه
۴۸	۱-۳ تعریف شرایط کار
۴۹	۲-۳ منشأ تعهدات طرفین روابط کار
۴۹	۱-۲-۳ قرارداد
۴۹	۲-۲-۳ قانون
۵۰	۳-۲-۳ عرف
۵۱	۳-۳ تعهدات کارگر (ملازمه با حقوق کارفرما)
۵۱	۱-۳-۳ انجام کار توسط کارگر
۵۱	۲-۳-۳ انجام کار به صورت متعارف
۵۲	۳-۳-۳ صداقت و امانت
۵۲	۴-۳-۳ اجرای دستور کارفرما و مقررات کارگاه
۵۳	۴-۳ حقوق کارگر (ملازمه با تعهدات کارفرما)
۵۳	۱-۴-۳ حق السعی
۵۸	۲-۴-۳ ساعات کار
۶۰	۳-۴-۳ تعطیلات
۶۰	۴-۴-۳ مرخصی‌ها
۶۲	۵-۴-۳ شرایط کار زنان
۶۳	۶-۴-۳ شرایط کار نوجوانان

۶۵	۷-۴-۳ مسئولیت مدنی کارگر و کارفرما
۶۹	خلاصه فصل سوم
۶۹	خودآزمایی چهارگزینه‌ای فصل سوم
۷۱	فصل چهارم: قرارداد کار
۷۱	هدف کلی
۷۱	هدف‌های یادگیری
۷۱	مقدمه
۷۲	۱-۴ تعریف قرارداد کار
۷۴	۲-۴ ماهیت قرارداد کار
۷۵	۳-۴ اوصاف قرارداد کار
۷۵	۱-۳-۴ لازم یا جایز بودن
۷۶	۲-۳-۴ معلق یا منجز بودن
۷۶	۳-۳-۴ رضایی یا تشریفاتی بودن
۷۷	۴-۳-۴ معوض یا غیرمعوض بودن قرارداد کار
۷۷	۵-۳-۴ فردی یا گروهی بودن
۷۸	۶-۳-۴ الحاقی یا غیرالحاقی بودن
۷۸	۷-۳-۴ دو تعهدی یا یک تعهدی بودن
۷۹	۸-۳-۴ مستمر یا فوری بودن
۷۹	۴-۴ دوره آزمایشی در قرارداد کار
۸۰	۵-۴ محتوا و الزامات قرارداد کار
۸۱	۶-۴ تقسیم‌بندی قرارداد کار
۸۱	۱-۶-۴ تقسیم قرارداد کار از لحاظ شکل تنظیم
۸۲	۲-۶-۴ تقسیم قرارداد کار از لحاظ مدت اعتبار
۸۳	۷-۴ شرایط صحت قرارداد کار
۸۴	۸-۴ امنیت شغلی و قرارداد کار
۸۶	۱-۸-۴ اشتغال قراردادی
۸۶	۲-۸-۴ مقایسه شرایط کار موقت و دائم
۸۷	۳-۸-۴ مسائل مربوط به اخراج کارگر
۹۱	۹-۴ تعلیق قرارداد کار در قانون کار
۹۲	۱-۹-۴ بررسی تحلیلی تعلیق قرارداد کار در قانون کار
۹۳	۲-۹-۴ موارد تعلیق در قرارداد کار
۹۵	۱۰-۴ ضوابط و مصادیق خاتمه قرارداد کار
۹۵	۱-۱۰-۴ فوت کارگر
۹۵	۲-۱۰-۴ بازنشستگی کارگر
۹۸	۳-۱۰-۴ از کارافتادگی کارگر
۹۹	۴-۱۰-۴ انقضای مدت قرارداد کار

۹۹	۴-۱۰-۵ پایان کار معین
۱۰۰	۴-۱۰-۶ استعفای کارگر
۱۰۰	۴-۱۰-۷ فسخ قرارداد
۱۰۱	۴-۱۰-۸ مقررات تکمیلی
۱۰۱	خلاصه فصل چهارم
۱۰۲	خودآزمایی چهارگزینه‌ای فصل چهارم
۱۰۳	فصل پنجم: سازمان‌ها و تشکلهای کارگری و کارفرمایی
۱۰۳	هدف کلی
۱۰۳	هدف‌های یادگیری
۱۰۳	مقدمه
۱۰۴	۵-۱ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
۱۰۵	۵-۲ اداره روابط کار
۱۰۶	۵-۳ شورای عالی کار
۱۰۶	۵-۳-۱ ترکیب شورای عالی کار
۱۰۷	۵-۳-۲ وظایف شورای عالی کار
۱۰۸	۵-۴ انجمن‌های صنفی و کانون‌های کارگران و کارفرمایان
۱۰۹	۵-۴-۱ شورای اسلامی کار
۱۱۲	۵-۴-۲ انجمن‌های صنفی کارگران و کارفرما
۱۱۴	۵-۴-۳ ساختار انجمن‌های صنفی کارگران
۱۱۵	خلاصه فصل پنجم
۱۱۶	خودآزمایی چهارگزینه‌ای فصل پنجم
۱۱۷	فصل ششم: نظارت در روابط کار
۱۱۷	هدف کلی
۱۱۷	هدف‌های یادگیری
۱۱۷	مقدمه
۱۱۸	۶-۱ بهداشت کارگاه و حفاظت فنی کارگران
۱۱۸	۶-۱-۱ مبانی بهداشت کار
۱۱۹	۶-۱-۲ سلامت شرایط محیط کار
۱۱۹	۶-۱-۳ معیارهای شرایط کار
۱۲۱	۶-۱-۴ بهداشت کار و حفاظت فنی در قانون کار
۱۲۲	۶-۲ تأمین اجتماعی کارگران
۱۲۳	۶-۲-۱ ماهیت حقوقی تأمین اجتماعی
۱۲۳	۶-۲-۲ اصول حاکم بر تأمین اجتماعی
۱۲۴	۶-۲-۳ اجباری بودن بیمه تأمین اجتماعی کارگران
۱۲۵	۶-۲-۴ تأمین اجتماعی در حقوق ایران

۱۲۶	۳-۶ بازرسی کار
۱۲۶	۱-۳-۶ اهداف بازرسی کار
۱۲۷	۲-۳-۶ اصول کلی حاکم بر بازرسی کار
۱۲۹	۳-۳-۶ انواع بازرسی کار
۱۳۱	۴-۳-۶ آموزش و بازرسی
۱۳۱	۵-۳-۶ بازرسی و حوادث
۱۳۲	۶-۳-۶ بازرسی و راهنمایی کارفرمایان
۱۳۳	۷-۳-۶ بازرس و حضور در مراجع قضایی و انتظامی
۱۳۴	خلاصه فصل ششم
۱۳۴	خودآزمایی چهارگزینه‌ای فصل ششم
۱۳۷	فصل هفتم: دادرسی کار
۱۳۷	هدف کلی
۱۳۷	هدف‌های یادگیری
۱۳۸	مقدمه
۱۳۸	۱-۷ نهاد سازش
۱۳۹	۱-۱-۷ نهاد سازش در قانون کار
۱۳۹	۲-۱-۷ قواعد و شیوه سازش
۱۴۰	۲-۷ مراجع حل اختلاف در اداره کار
۱۴۰	۱-۲-۷ هیئت تشخیص
۱۴۲	۲-۲-۷ هیئت حل اختلاف
۱۴۳	۳-۲-۷ آیین دادرسی در مراجع دادرسی کار
۱۴۹	۳-۷ مراجع قضایی
۱۴۹	۱-۳-۷ دیوان عدالت اداری
۱۵۰	۲-۳-۷ محاکم دادگستری
۱۵۱	۳-۳-۷ اجرای احکام دادگستری
۱۵۱	خلاصه فصل هفتم
۱۵۳	پیوست‌ها
۱۶۱	پاسخ‌نامه
۱۶۳	منابع

پیشگفتار

کتاب حقوق کار به منظور آشنایی دانشجویان با مسائل، کلیات و موضوعات مورد مطالعه در حقوق کار، ماهیت حقوق کار، جایگاه حقوق کار در علم حقوق، روابط کار، قرارداد کار، حقوق و تکالیف کارگر و کارفرما، سازمان‌ها و تشکلهای کارگری و کارفرمایی و نظام حقوقی حل و فصل اختلافات ناشی از روابط کار در هفت فصل طراحی شده است.

از دانشجویان محترم انتظار می‌رود پس از طی مراحل زیر مطالب و موضوعات مندرج در فصول هفت‌گانه را درک و تحلیل نمایند.

۱. هر فصل دربردارنده اهداف کلی و یادگیری است که مطالعه آن‌ها نقش مهمی در فهم مطالب و سازماندهی فکری دارد.

۲. در انتهای هر فصل به خلاصه مطالب اشاره شده است که مطالعه آن می‌تواند کمک شایانی در یادگیری مطالب کلیدی موضوعات مختلف داشته باشد.

۳. پس از پایان هر فصل پرسش‌هایی تحت عنوان خودآزمایی آمده است که هم می‌تواند آزمون خوبی برای فراگیری مطالب باشد و هم موجب آشنایی دانشجویان با سبک و سیاق آزمون پایان نیم‌سال خواهد شد و پاسخ آزمون‌ها در انتهای کتاب اشاره شده است.

۴. جهت یادگیری بهتر، ابتدا کل مطالب فصل به‌طور گذرا خوانده شود، سپس مطالب هر بند در ارتباط با مطالب بندهای بعدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد.

۵. در فصل اول، به تعریف و جایگاه حقوق کار در علم حقوق، مبانی و منابع حقوق کار و قلمرو و مشمولین قانون کار پرداخته شده است. پس از شناخت از مفهوم و ابعاد و ویژگی‌های حقوق کار، در فصل دوم مباحث تحولات تاریخی حقوق کار قبل و بعد از انقلاب صنعتی بررسی می‌شود و متأثر از تحولات اقتصادی، اجتماعی و ارزشی در جامعه بشری، نظام روابط کار نیز متحول شده و چنین تحولاتی از منظر رویکردهای مختلف در این فصل مورد ارزیابی و تحلیل قرار گرفته می‌شود.

۶. در فصل سوم، به شرایط قانونی کار، نظام حقوقی حقوق و مزایای کارگر، حقوق و تکالیف کارگر و کارفرما، مسئولیت مدنی و کیفری کارگر و کارفرما در محیط کار اشاره شده است.

۷. در فصل چهارم قرارداد کار به عنوان منشأ حقوق و تکالیف کارگر و انتظام بخشی به روابط کار مورد مطالعه قرار گرفته شده و مباحثی همچون ماهیت، ویژگی‌ها، شرایط صحت قرارداد کار، مصادیق تعلیق و خاتمه قرارداد کار مورد بحث قرار گرفته شده است.

۸. مسائل پیرامون نظارت بر روابط کار از جهت صیانت از بهداشت کارگاه، سلامت کارگر، رعایت مسائل فنی، بازرسی کارگاه و کنترل عملکرد کارگاه و کارفرما جهت رعایت قوانین و مقررات و حمایت از حقوق کارگران در فصل پنجم بررسی شده است.

۹. سازمان‌ها و نهادهای انتظام بخش روابط کار و ساختار سازمانی روابط کار در قالب نهادهای دولتی و تشکلهای کارگری و کارفرمایی با ترسیم ساختار، اهداف و وظایف آنها در فصل ششم مورد مطالعه قرار گرفته شده است.

۱۰. در فصل هفتم به ماهیت اختلافات ناشی از روابط و شیوه‌های حل و فصل اختلافات در قالب نهاد سازش، سازوکار اداره کار، هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف و نهاد قضایی پرداخته شده است.

فصل اول

کلیات و مفاهیم

هدف کلی

عمده‌ترین اهداف کلی این فصل، توانمند نمودن دانشجو در درک ماهیت و جایگاه حقوق کار در علم حقوق و شناخت کافی از منابع و مبانی و قلمرو حقوق کار را به‌دست آورد.

هدف‌های یادگیری

- در پایان فصل انتظار می‌رود دانشجو بتواند:
۱. حقوق کار را تعریف و تبیین نماید؛
 ۲. جایگاه حقوق کار در نظام حقوقی درک نماید؛
 ۲. ارکان اصلی کار در حقوق ایران را بشناسد؛
 ۴. به ماهیت و مبانی حقوق کار پی ببرد؛
 ۵. با منابع حقوقی انتظام‌بخش روابط کار آشنا شود.

مقدمه

انجام کار برای دیگری از سابقه طولانی در تاریخ زندگی بشر برخوردار است. با تشکیل جامعه و برقراری نظام تقسیم کار، بشر تلاش نمود جهت تضمین صلح و امنیت در جامعه و تأمین نیازها و مطالبات انسانی در تعاملات حقوق و تکالیف با دیگران در

اجتماع قرار گیرد و خود را پایبند الزاماتی نماید. در این راستا روابط کار جهت تأمین بخشی از هدف‌های فوق شکل گرفت.

بی‌شک مطالعه چگونگی شکل‌گیری و ماهیت رابطه کار و اصول و قواعد حاکم بر آن در چارچوب نظام حقوقی بسیار ضروری است که در این فصل به عمده مسائل اولیه حقوق کار می‌پردازیم.

۱-۱ تعریف کار و حقوق کار

حقوق را «مجموعه‌ای از قواعد الزام‌آور و کلی که به منظور ایجاد نظم و استقرار عدالت بر زندگی اجتماعی انسان حکومت می‌کند و اجرای آن از طرف دولت تضمین می‌شود» (کاتوزیان، ۱۳۸۸: ۶) تعریف می‌کنند. یکی از موضوعات و روابط اجتماعی که باید در پرتو قواعد الزام‌آور به انضباط کشیده شود، روابط کار بین مردم در زیست جمعی است. لذا قبل از ارائه تعریفی از حقوق کار که بتواند قواعد الزام‌آور بر رابطه طرفین کار را مقرر نماید، لازم است عنصر اصلی حقوق کار، یعنی «کار»، را مورد توصیف و تعریف قرار دهیم.

۱-۱-۱ مفهوم و تعریف کار

اساس و ریشه حقوق کار بر مفهوم کار نهاده شده است که قواعد و ضوابط آن در نظام حقوقی انتظام می‌آید. از نظر لغوی، کار به معنای فعل و عمل و کردار انسان است و در اصطلاح، کار فعالیتی است نسبتاً دائمی که به تولید کالا یا خدمات می‌انجامد و به آن دستمزدی تعلق می‌گیرد.

به عقیده بعضی از صاحب‌نظران در تعریف کار به نوع خاصی از کار توجه نشده است؛ بلکه کار را در مفهوم عام سرچشمه انباشت ثروت و سرمایه و نهایتاً رشد و شکوفایی جوامع تلقی کرده‌اند (میک، ۱۳۵۸: ۲۲).

کار می‌تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدفشان تولید کالاها و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می‌کند و شغل یا پیشه، کاری است که در مقابل مزد یا حقوق منظمی انجام

۳ کلیات و مفاهیم

می‌شود. کار در همه فرهنگ‌ها اساس نظام اقتصادی یا اقتصاد است، که شامل نهادهایی است که با تولید و توزیع کالاها و خدمات سروکار دارند.

از نظر برخی از اقتصاددانان از جمله کلسن، کار عبارت است از: استفاده‌ای که انسان از نیروهای مادی و معنوی خود در راه تولید ثروت یا ایجاد خدمات می‌کند (توسلی، ۱۳۹۲: ۹). بر اساس این تعریف فعالیت و کار به‌طور عمده از طریق هدف‌ها و ارزش محصولی که تولیدشده معین می‌گردد؛ به عبارت دیگر کار زمینه را برای تولید و افزایش خدمات ایجاد می‌کند.

درواقع کار، فعالیت و عمل انسانی را که دارای این چهار مشخصه زیر باشد را می‌توان کار اطلاق نمود:

۱. فعالیت را انسان از روی قصد و اراده انجام دهد.
 ۲. به دستور و تحت نظارت شخص یا اشخاص حقیقی یا حقوقی انجام دهد.
 ۳. انجام این فعالیت‌ها باید در قبال عوض مادی انجام شود.
 ۴. فعالیت‌های انجام‌شده برای شخص یا جامعه مفید باشد» (اباذری فومشی، ۱۳۸۶: ۲۱).
- در مجموع، در تعریف کار می‌توان عنوان نمود: «مجموعه عملیاتی که انسان با استفاده از مغز، دست‌ها، ابزار و ماشین‌ها برای استفاده عملی از ماده روی آن انجام می‌دهد و این اعمال نیز متقابلاً بر انسان اثر می‌گذارد و او را تغییر می‌دهد» (توسلی، ۱۳۹۲: ۱۰).
- بر اساس تعریف مذکور کار دارای سه خصوصیت است:
- نخست، کار مبتنی بر فعالیت فکری و بدنی است؛
 - دوم، از طریق کار، کالایی تولید می‌شود یا خدمتی عرضه می‌گردد؛
 - سوم، در قبال انجام کار، دستمزدی پرداخت می‌گردد.

۱-۱-۲ تعریف حقوق کار

درخصوص حقوق کار متأثر از مبادی فکری و اندیشه‌های متفاوت در مکاتب مختلف بشری، نمی‌توان به تعریف واحدی رسید. اما تعریف زیر از حقوق کار در تناسب با ماهیت نظام حقوقی ایران می‌باشد:

«حقوق کار بر کلیه روابط حقوقی که از انجام کار برای دیگری ناشی می‌شود و در هر مورد که اجرای کار با تبعیت نسبت به کارفرما همراه باشد، حاکم است و

به عبارتی حقوق کار به بررسی، تجزیه و تحلیل و ارزیابی مقررات حمایتی و آمرانه‌ای می‌پردازد که ناظر به روابط تبعیتی کار می‌باشد و هدف آن تأمین امنیت، عدالت و نظم اجتماعی است» (عراقی، ۱۳۸۶: ۱۵).

بر اساس تعریف ارائه شده و مفهوم کار، چند نکته قابل توجه می‌باشد:
الف) کار مستقل و فعالیتی که در راستای منافع فردی باشد از شمول قواعد حقوق کار خارج می‌شود. مانند مشاغلی که به نام و به دستور و برای شخص دیگری فرد کار نمی‌کنند مثل وکلای دادگستری، راننده، کشاورز.

ب) انجام فعالیت و کار برای دیگری مطلقاً در قلمرو حقوق کار قرار ندارد. لذا ممکن است تبعیت و انجام کار برای دیگری تابع قوانین خاص دیگر غیر قانون کار باشد. در علم حقوق اصل بر این است که هر کسی کاری را برای دیگری انجام می‌دهد تابع قانون کار باشد، اما قانون‌گذار بنا به دلایل و مصالح اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، قضایی، اداری و غیره برخی فعالیت‌ها را تحت قوانین خاص استخدامی قرار می‌دهد نظیر کارکنان دولت، قضات، نمایندگان مجلس، اما اگر فردی تابع قوانین خاص دیگر نباشد قطعاً تابع قانون عام قانون کار می‌باشد.

ج) حقوق کار هرچند ناظر به مقررات حاکم بر روابط کارگر و کارفرما است؛ ولی همیشه روابط یک کارگر و یک کارفرما منظور نظر نیست و بلکه حقوق کار روابط جمعی کار را نیز مورد بررسی قرار می‌دهد. از این رو پیمان‌های جمعی و تشکلهای کارگری و کارفرمایی از جمله مهم‌ترین مباحث حقوق کار است (براتی‌نیا، ۱۳۸۲: ۴۵).

۱-۳ جایگاه حقوق کار در علم حقوق

حقوق کار به عنوان یکی از شعب علم حقوق تنظیم بخش روابط کار در زندگی اجتماعی است. اما به جهت تبیین و تنظیم قواعد متناسب با چنین کارکردی، تعیین جایگاه حقوق کار در علم حقوق ضروری است.

در تقسیم‌بندی معروف شعب‌های علم حقوق، به دو دسته حقوق عمومی و حقوق خصوصی می‌توان اشاره نمود. هرچند از بُعد داخلی و خارجی نیز قابل تقسیم می‌باشد (مدنی، ۱۳۸۴: ۸۱).

کلیات و مفاهیم ۵

حقوق عمومی قواعد حاکم بر روابط دولت و شهروندان می‌باشد. درواقع، «قواعدی مربوط به حقوق عمومی است که روابط میان دولت‌ها... یا روابط میان افراد و جوامعی را که دربرگیرنده افرادند... تنظیم می‌کنند» (لوی برول، ۱۳۷۶: ۲۳). در عمل، حقوق عمومی «روابط اجتماعی مربوط به اقتدار و اجبار را تنظیم می‌کند» (کاتوزیان، ۱۳۹۲: ۸۱). حقوق خصوصی مرتبط با قلمرو افراد در جامعه بوده و تأمین‌کننده منافع خصوصی اشخاص و در تعامل با یکدیگر است. به دیگر بیان «قواعد حاکم بر روابط افراد است» (کاتوزیان، ۱۳۹۲: ۸۱).

حال این پرسش مطرح می‌شود که حقوق کار در کدام دسته از تقسیمات علم حقوق قرار می‌گیرد؟ در پاسخ باید به ماهیت و کارکرد این رشته از حقوق در جامعه توجه نمود.

با عنایت به اینکه منشأ اصلی شکل‌گیری حقوق کار در جهت حمایت از کارگران و در مقابل اراده قوی کارفرمایان پا به عرصه وجود نهاده است، تنظیم روابط کار مستلزم دخالت و حمایت دولت از منافع طرفین به‌ویژه کارگران می‌باشد. چرا که صرف توافق و قراردادی بودن قرارداد کار نمی‌تواند حقوق بنیادین کار را تضمین نماید و کارفرما بر اساس اصل آزادی اراده به حداکثر نمودن سود و منافع خود می‌اندیشد که در نتیجه کمترین منفعت نصیب کارگر می‌شود. بر این اساس دخالت و حمایت دولت جهت تعادل بخشی به اراده کارگر و کارفرما بسیار ضروری است تا ضمن تضمین حداقل حقوق کارگر و یا حقوق بنیادین کار، انگیزه کافی برای تولید برای کارفرما و کسب سود معقول و جریان رشد و توسعه اقتصادی نیز مدیریت شود.

بنا به ملاحظات گفته‌شده دخالت و هدایتگری دولت در روابط کار امری بدیهی جلوه می‌نماید. دولت با چنین اقدامی، رابطه کار را در وضعیت حقوقی «سه‌جانبه‌گرایی» قرار داده است.

سه‌جانبه‌گرایی در اصطلاح حقوق کار به معنای دخالت دادن نمایندگان دولت، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در تنظیم روابط کار، قانون‌گذاری، سیاست‌گذاری، طرح و تدوین مسائل و امور مربوط به کار می‌باشد. به عبارت دیگر مشارکت نمایندگان دولت و شرکای اجتماعی یعنی سازمان‌های کارفرمایی و کارگری برای اتخاذ تصمیم در زمینه مسائل کار، ناشی از اعمال اصل سه‌جانبه‌گرایی است (رضایی، ۱۳۸۹: ۱۵-۳۰).

لازم به ذکر است سه‌جانبه‌گرایی به معنای این نیست که دولت هم طرف رابطه قرارداد کار می‌گردد، بلکه طرف قرارداد کار همان کارگر و کارفرما می‌باشد، اما دخالت دولت در رابطه کار، عمدتاً حالت نظارتی، هدایتی، ارشادی و تنظیمی دارد.

پس علم حقوق کار از این منظر که در رابطه با فرد کارگر و کارفرما می‌باشد، در قلمرو حقوق خصوصی قرار می‌گیرد، اما از این منظر که نیاز به حمایت و دخالت دولت دارد، جزء حقوق عمومی محسوب می‌شود. بنابراین ایجاب می‌نماید عنوان شود که حقوق کار هم جنبه حقوق خصوصی دارد و هم جنبه حقوق عمومی. مسائلی چون حداقل حقوق کارگران، قواعد کلی قرارداد کار، بهداشت و حفاظت فنی کار، حل و فصل اختلافات، از جمله قواعد آمره کار بوده و از سوی دولت بر طرفین قرارداد کار تحمیل می‌گردد و آن‌ها نمی‌توانند با تراضی خصیصه الزامی بودن را از چنین قواعدی سلب نمایند. مسائل دیگری همچون ساعت اضافه‌کاری، مزایای بیش از موارد قانونی، تنظیم ساعت کار، تعطیلی روز پنجشنبه، از جمله مواردی است که با توافق و تراضی کامل کارگر و کارفرما تعیین می‌شود و با توجه به قراردادی بودن خصلت قواعد حقوق خصوصی را دارد.

نتیجه اینکه حقوق کار، علاوه بر خصلت حقوق خصوصی، از خصایص قواعد حقوق عمومی نیز برخوردار می‌باشد.

۱-۲ مشمولین قانون کار

بر اساس اصل حاکمیت قانون، کلیه روابط اجتماعی از جمله روابط کار تحت حاکمیت قانون قرار می‌گیرد. به همین جهت قانون کار بر کلیه افرادی که در رابطه کار قرار می‌گیرند اجرا می‌شود مگر اینکه به موجب قوانین خاص، مشمول قوانین دیگر شوند. پس اصل بر شمولیت قانون کار بر کلیه روابط کار است.

بنابراین در قلمرو حقوق کار کلیه کسانی که در مقابل دریافت حقوق و دستمزد و نظایر آن کار می‌کنند، به استثنای مشمولین قوانین خاص مثل قانون مدیریت خدمات کشوری و نیز کارکنان کارگاه‌های خانوادگی، مشمول قانون کار می‌باشند. بنا به این تعریف، کلیه کارکنان بخش‌های غیردولتی و نیز آن عده از کارکنان بخش دولتی که

کلیات و مفاهیم ۷

مشمول قوانین استخدامی دولتی نیستند، کارگر محسوب می‌شوند و مشمول دایره حاکمیت قانون کار می‌باشند.

مستنبط از ماده یک و پنج قانون کار و سایر مقررات مرتبط با روابط کار مشمولین قانون کار شامل: ۱. کارگر ۲. کارفرما ۳. نمایندگان کارفرما ۴. نمایندگان کارفرما ۵. کارآموزان می‌باشند.

۱-۲-۱ کارگر

مفهوم کارگر از لحاظ قانونی با آنچه در عرف وجود دارد متفاوت است. بر اساس ماده (۲) قانون کار: «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند».

در این تعریف ارائه‌شده نکات زیر قابل بررسی است: (هدایتی، ۱۳۸۸: ۳۰)
نکته اول: واژه «کسی» در این تعریف دلالت بر حقیقی‌بودن شخصیت کارگر دارد، بنابراین نمی‌توان ادعا نمود اشخاص حقوقی می‌توانند کارگر محسوب‌شده و از مزایای قانون کار استفاده نمایند.

نکته دوم: عبارت «به هر عنوان» نشان‌دهنده عام‌بودن مفهوم کارگر است، بدین معنی که کار و منصب و شغل افراد تأثیری در کارگر بودن آن‌ها ندارد، خواه عنوان پزشک، مهندس یا کارگر ساده داشته باشد.

نکته سوم: ذکر عبارت «حق‌السعی» که در ماده (۳۴) قانون کار آمده است: «کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواروبار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آن‌ها دریافت می‌نماید را حق‌السعی می‌نامند». بدین علت است که اولاً، نشان دهد که کارگر در مقابل کاری که انجام می‌دهد، عوض مادی دریافت می‌کند که خود معین‌کننده این امر است که در کار کارگر اصل بر عدم تبرعی بودن، می‌باشد. بنابراین یکی از عوامل تشخیص کارگر از غیرکارگر آن است که رابطه کارگر و کارفرما جنبه معوض دارد منظور این است که مزد همواره عادلانه و معادل واقعی کار است، ثانیاً، قانون از همه دریافت‌های قانونی کارگر که تحت عنوان حق‌السعی قرار دارد حمایت می‌کند.

نکته چهارم: وجود کلمه درخواست، نشان‌دهنده این است که کارگر کار خود را به تبعیت و به دستور کارفرما انجام می‌دهد. واژه تبعیت که از آن به تبعیت حقوقی یاد می‌شد از حقوق فرانسه اقتباس شده است. «دیدگاه رویه قضایی فرانسه تبعیت حقوقی را ملاک اصلی تشخیص کارگر از غیرکارگر می‌داند. زمانی رابطه تبعیت حقوقی وجود دارد که یک طرف یعنی کارفرما بر کار طرف دیگر یعنی کارگر نظارت کند، به او در مورد چگونگی انجام کار دستور دهد و نتایج به‌دست‌آمده را بررسی کند» (عراقی، ۱۳۸۶: ۱۱۲). نکته پنجم: باید دانست که از کارگر در قانون مدنی به‌عنوان «اجیر» یاد شده است. در قانون مدنی مبحثی به اجاره اشخاص اختصاص داده شده است که مقصود از اجاره اشخاص عقدی است معوض که به‌موجب آن شخصی در برابر اجرت معین ملزم می‌شود کاری را انجام دهد (ماده ۵۱۲ قانون مدنی).

۱-۲-۲ کارفرما

در لغت کارفرما به‌معنی آن که به کاری فرمان دهد، آمده است (الهیان، ۱۳۸۵: ۶). مفهوم عرفی کارفرما نیز تا حدودی از مفهوم قانونی متفاوت به‌نظر می‌رسد، چرا که در عرف، کارفرما کسی است دارنده ابزار کار، سرمایه و کارگاه می‌باشد اما بر اساس قسمتی از ماده (۳) قانون کار «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و حساب او در مقابل حق‌السعی کار می‌کند».

از نظر اقتصادی کارفرما کسی است که کارگاه تولید را به‌منظور کسب سود اداره می‌نماید و خسارت احتمالی آن را متحمل می‌گردد، از طرفی نیز ممکن است عوامل تولید را خود شخصاً تهیه نماید. این تعریف از کارفرما ناقص است زیرا مقنن در ماده (۴) قانون کار مؤسسه‌های تولیدی را در کنار سایر مؤسسه‌ها نام برده است. به‌موجب این ماده «کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند. از قبیل مؤسسه‌های صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال این‌ها ...» (هدایتی، ۱۳۸۸: ۳۲).

از تعریف کارفرما در ماده (۳) قانون نکات زیر به‌دست می‌آید: (هدایتی،

۹ کلیات و مفاهیم

نکته اول: کارفرما ممکن است شخص حقیقی یا حقوقی باشد برخلاف کارگر، که فقط اشخاص حقیقی می‌توانند کارگر باشند. هنگامی که کارفرما شخص حقیقی باشد، تشخیص کارفرما با اشکال مواجه نخواهد شد، به عنوان مثال تاجر تجارتخانه یا تولیدکننده و صنعتگری که مالک کارخانه یا رئیس کارگاه است، کارفرما محسوب می‌گردد. بنابراین چنانچه کارخانه‌دار و رئیس یک مؤسسه صنعتی و یا تجاری و غیره یک نفر باشد، شناخت کارفرما به آسانی صورت می‌گیرد اما در جایی که کارگاه به صورت شرکت ظاهر گردد، باید دید شرکت مزبور که دارای شخصیت حقوقی است اولاً تحت اداره چه سازمانی قرار دارد. ثانیاً شرکت تجاری است یا مدنی و در صورتی که تجاری باشد، چه نوع شرکت تجاری است؟ زیرا برحسب اینکه شرکت مزبور سهامی، تضامنی و ... باشد، پاسخ متفاوت است و مقررات خاص مربوط به هر کدام از آنها به طور مدیریت اصلی را تعیین می‌کند (عراقی، ۱۳۸۴: ۱۲۴-۱۳۰).

نکته دوم: در این ماده بحثی مطرح شده است که کارگرانی را فرض نموده که به طور مستقیم تحت نظارت و دستور کارفرما کار نمی‌کنند، بلکه کارشان را به حساب کارفرما انجام می‌دهد.

نکته سوم: علاوه بر جایگزین کردن کلمه «درخواست» به جای «دستور» در قانون جدید کار یک تغییر دیگر نیز در تعریف کارفرما نسبت به قانون کار مصوب ۱۳۳۷ به چشم می‌خورد و آن اضافه شدن «... در مقابل حق السعی ...» است. با توجه به اینکه ویژگی معوض بودن کار کارگر در ماده (۲) به صراحت قید شده است تکرار آن در ماده (۳) زائد به نظر می‌رسد.

۱-۲-۳ نمایندگان کارفرما

اصل نمایندگی سابقه دیرینه در حقوق عمومی دارد که در روابط کار نیز موضوعیت یافته است. علاوه بر کارفرما، کارگر ملکف است بر اساس این چنانچه با شرایط مقرر در قانون انجام شده باشد، از دستورات نمایندگان کارفرما نظیر مدیر کارگاه، تبعیت نماید و به نوعی نماینده کارفرما، بیانگر اراده کارفرما در روابط کار می‌باشد.

در این خصوص ماده (۳) قانون کار بیان می‌دارد: «... مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و