

نوشته: دکتر عزت‌الله عراقی

## بحثی پیرامون پاره‌ای از نارسائی‌های قانون کار

قانون فعلی کار مصوب ۲۶ اسفند ماه ۱۳۳۷ کمیسیون مشترك کار مجلسین همانند دو قانون کار قبل از آن (قانون کار مصوب سال ۱۳۲۵ و قانون کار سال ۱۳۲۸) جنبه آزمایشی دارد با این تفاوت که در متن آن، برخلاف دو قانون یادشده، به این جنبه اشاره‌ای نشده بود و شاید همین امر یکی از علل تأخیر در اصلاح آن و تصویب قانون قطعی و جامع‌الاطرفی، که جوا بگوی نیازهای حقوق کار مدرن باشد، بوده است. اگر این توجیه تا چند سالی قابل قبول بود با تصویب ماده واحده مصوب ۴۳/۱۱/۲۰، که در یکی از تبصره‌های الحاقی به قانون کار (تبصره ماده ۴۴ مکرر) آزمایشی بودن قانون را تصریح و دولت را موظف کرده است «ظرف مدت شش‌ماه قانون کار را که تا حال بصورت آزمایشی اجراء میگردد بصورت لایحه قطعی به مجلس تقدیم دارد»، دیگر پذیرفتنی نیست. اگر چه اصلاحاتی پراکنده از طریق اضافه کردن تبصره‌هایی به پاره‌ای مواد انجام شده است اما این اصلاحات بگونه‌ای نیست که نواقص قانون کار را بکلی مرتفع کند. قوانین دیگری هم که در زمینه مسائل کار تصویب شده‌اند اگر چه در حد خود مهم هستند جنبه‌های خاصی از رابطه کار را در برمیگیرند. از قبیل قانون کارآموزان و یا قانون تشدید مجازات بکار – گماردن اطفال کمتر از دوازده سال در کارگاههای فرش‌بافی.

بدینترتیب قانونی که چهارچوب رابطه کار را تعیین می‌کند و مسائل اساسی مربوط باین رابطه را در برمیگیرد همان قانون سال ۱۳۳۷ است که از نقض بری نیست از جمله اینکه عدم هم‌آهنگی آشکاری بین پاره‌ای مواد آن بچشم می‌خورد. بنظر رسید مناسب باشد پاره‌ای از این نارسائی‌ها اشاره شود بویژه که این بحث خالی از فائده عملی هم نیست.

یکی از تناقض‌های موجود در قانون کار تعارضی است که بین تعریف کارگر و مقررات حاکم بر رابطه او با کارفرما وجود دارد ذیلا تعریف کارگر را برابر قانون کار مورد تجزیه و تحلیل قرار میدهیم و سپس بدین نکته می‌پردازیم که چطور پاره‌ای از مقررات کار طوری تنظیم شده‌اند که گوئی مقنن خود کارگر را تعریف نکرده است:

**تعریف کارگر** - ماده يك قانون کار در تعریف کارگرمی گوید «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که بهر عنوان بدستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق یا مزدکار میکند» با توجه به تعریف فوق میتوان گفت که مقنن برای تشخیص کارگر ملاک تبعیت حقوقی را در نظر گرفته است. منظور از تبعیت حقوقی چیست و در چه مواردی وجود دارد؟

برای توضیح بیشتر باید یادآور شد که پس از وضع مقررات کار، رابطه بین کارگر و کارفرما از جنبه قراردادی خارج شده و تابع قواعدی گردید که بیشتر جنبه امری دارند. چون این قوانین امتیازاتی برای کارگران در نظر میگیرند طبعاً این سؤال مطرح میشود چه کسانی مشمول این مقرراتند و عبارت دیگر چه کسانی کارگرند و چگونه میتوان ایشان را از سایر کسانی که کار می کنند، و تعهد انجام کار در برابر دیگری دارند، تشخیص داد؟ در پاسخ این سؤال حقوقدانان معیارهای مختلفی را پیشنهاد کرده اند برخی طبیعت کار، گروهی نحوه پرداخت اجرت و عده ای شخصیت طرف قرارداد را وسیله مناسبی برای تشخیص کارگر از غیر کارگر دانسته اند اما بدلائلی که در درس حقوق کارآمده است<sup>۱</sup> هیچیک از این امور به تنهایی نمیتواند وسیله مناسبی برای تعیین کارگر و در نتیجه افراد مشمول حقوق کار باشد. بهمین سبب در قوانین جدید کارگر را بر مبنای رابطه تبعیت حقوقی تعریف کرده اند و در کشورهایی هم که قوانین کار سابقه بیشتری دارند و هنگام وضع قانون به تعریف کارگر توجه نشده است رویه قضائی همین رابطه را ملاک تشخیص قرار داده است نمونه بارز دسته اخیر فرانسه است که در برابر سکوت قوانین، رویه قضائی کارگر را بر اساس تبعیت حقوقی<sup>۲</sup> و با در نظر گرفتن ضوابطی در رابطه اش با کارفرما، از غیر کارگر تشخیص میدهد.

(۱) حقوق کار، درس پلی کپی شده نگارنده از انتشارات دانشکده حقوق و علوم سیاسی ص ۸۰ به بعد...

(۲) اصطلاح تبعیت حقوقی در فارسی معادل Subordination Juridique فرانسه قرار داده شده است. برخی از حقوقدانان فرانسوی ملاک دیگری برای تشخیص کارگر در نظر گرفته اند تحت عنوان Subordination économique که میتوان آن را به تبعیت اقتصادی ترجمه کرد. بنظر این عده و در رأس آنان پل کوش Paul Cuche (که طی مقالاتی نظریه خود را به تفصیل بیان کرد) هر کس از نظر اقتصادی تحت تبعیت دیگری باشد کارگر است و باید زیر چتر حمایتی قوانین کار قرار گیرد. اما بیشتر حقوقدانان این نظریه را بعلت وسعت و عدم وضوحش رد کردند زیرا عقیده داشتند که باعتباری همه افراد مملکت از نظر اقتصادی بیکدیگر وابسته اند اما نمیتوان همه را کارگر دانست.

نظریه تبعیت اقتصادی بريك فلسفه انسان دوستی مبتنی است. پل کوش این نظر را بر اثر مشاهده وضع نامساعد کسانی اعلام داشت که در خانه خود با مواد اولیه متعلق بدیگری مشغول مثلاً نقریسی بودند و چون در کارگاه متعلق به کارفرما وزیر نظر مستقیم او کار نمی کردند کارگر محسوب نمیشدند پل کوش عقیده داشت که تبعیت اقتصادی هنگامی وجود دارد که از طرفی کار برای انجام دهنده آن تنها ممر درآمد یا وسیله اصلی معاش باشد و از طرف دیگر کسی که اجرت (عوض) را میپردازد از کار طرف دیگر کاملاً و بطور منظم استفاده کند. (برای مطالعه این نظریه بطور مفصلتر رجوع شود به حقوق کار درس نویسنده ص ۸۵ به بعد و مراجعی که ذکر کرده ایم).

تردید نیست که تبعیت اقتصادی بطور مطلق نمیتواند تعیین کننده کارگر باشد اما -

ضابطه اصلی اینست که در رابطه کار، یکطرف یعنی کارگر تحت اداره دیگری (کارفرما) است که باو دستوراتی در مورد انجام کار میدهد، بر اجرای کار نظارت می‌کند و نتایج حاصله را بررسی می‌نماید. اما چرا اساساً یکطرف قبول میکند که تحت دستور دیگری کار کند و این دستور شامل چه اموری میتواند باشد؟

— در مورد اول یعنی اینکه چرا یکنفر حالت تبعیت را قبول میکند نظرات گوناگونی ابراز شده است در حقوق پاره‌ای از کشورها موضوع زیانهای اقتصادی و تحمل و یا عدم تحمل آنها را با حالت تبعیت مرتبط میدانند در حقوق ایتالیا سخن از اینست که این نظریه مکمل مفهوم تبعیت است. بدین ترتیب که در قرارداد کار که پایه و اساس رابطه بین کارگر و کارفرما است زیانهای اقتصادی کار را کارفرما تحمل میکند در حالیکه در سایر قراردادها وضع بدین منوال نیست<sup>۳</sup>

حقوقدانان فرانسوی نظریه تحمل ضرر را مکمل مفهوم تبعیت میدانند بلکه آنرا توجیه کننده این حالت می‌شمارند. اگر کارگر حالت تبعیت را قبول میکند به خاطر آن است که زیانهای اقتصادی فعالیتش را بعهده نمی‌گیرد. کارگر که مکلف است دستورات کارفرما را در انجام کار رعایت کند نباید زیانهای اقتصادی را، که ناشی از تصمیم‌گیری رئیس کارگاه است، تحمل کند. اختیار اداره کارگاه بوسیله کارفرما و دادن دستور به کارگران در نظام سرمایه‌داری در واقع نتیجه تحمل زیان بوسیله کارفرما است<sup>۴</sup>

— در مورد دوم مسأله باین صورت مطرح میشود که دستورات کارفرما در اداره کارگاه که مظهر اختیار وی و نتیجه تحمل ضرر است، شامل چه اموری میشود و چگونه از دستورات طرف قرارداد، در سایر قراردادها قابل تشخیص است؟ زیرا در پاره‌ای عقود دیگر نیز یک طرف دستورات عمل‌هایی به طرف دیگر میدهد مثلاً موکل به وکیل و یا صاحب کار به مقاطعه‌کار (متعهدله به متعهد) دستورهائی میدهد. دیوان تمیز

— بنظر میرسد با توجه به دو عامل فوق‌عده‌زیادی را که حتماً میبایست از مزایای قانون کار استفاده کنند و بعلت عدم نظارت مستقیم کارفرما تحت تبعیت حقوقی او نیستند، میتوان مشمول قانون کار دانست بویژه که در کشور ما، در صنعت قالی‌بافی اکثریت فرش‌بافان در منازل خود و نه در کارگاه متعلق بکارفرما، ولی با مواد اولیه متعلق به او به کار مشغولند و چون از نظر ساعات شروع و ختم کار مثلاً تحت نظارت دقیق صاحبکار نیستند کارگر محسوب نمیشوند روشن است که چنین نظری با فلسفه حقوق کار که حمایت کارگران است منطبق نیست و این افراد باید در صورتیکه صاحبکار بطور منظم از کار ایشان استفاده می‌کند و معر اصلی درآمدشان هم‌عوض کارشان است مشمول قانون کار باشند. آیا نمیتوان به تعریف ماده ۳ قانون کار در مورد کارفرما که میگوید «کارگر شخصی حقیقی یا حقوقی است که کارگر بدستور یا بخصاب او کار میکند» برای کارگر شناختن این عده استناد چیست؟ باید بآنچه باختصار ذکر شد و بویژه ذکر کلمه «بخصاب» بعد از کلمه «بدستور» جواب مثبت، هم به‌مصلحت است و هم مخالف نص نیست.

3) G. Bold, G. H. Camerlynck, P. Horion ... etc.: «Le contrat de travail dans le droit des pays membres de la C. E. C. A» P. 30 et 449.

4) Durand - Vitu. «Traité de Droit du travail» Tome 2. N. 136. Camerlynck - Lyon - Caen «Droit du travail» N. 109. Rivéro-Savatier. «Droit du travail» P. 278. Camerlynck «Contrat de travail» N 31

فرانسه در رأی ۲۰ ژوئن ۱۹۴۷ خود نظر داده است که در قرارداد مقاطعه دستورات صاحب کار شامل «خط مشی کلی کار» است. صاحب کار نظر خود را درباره چیزی که باید ساخته شود ارائه میدهد و هدف را مشخص می‌کند اما مقاطعه‌کار و بزبان دیگر متعهد آزادی عمل خود را در شیوه‌های اجرائی و راهبهایی که برای رسیدن باین نتیجه باید انتخاب کرد حفظ می‌کند. برعکس در رابطه بین کارگر و کارفرما، دستورات کارفرما مستقیماً به «نحوه اجراء» مربوط میشود و کارگر درانتخاب روشهای اجرائی آزاد نیست.

آیا عدم آزادی کارگر را در انتخاب نحوه اجرای کار باید باین معنی گرفت که تعهد وی، از قبل، بطور کامل مشخص نشده است و کارفرما میتواند به کارگر دستوراتی بدهد که در ابتدا قابل پیش‌بینی نبوده‌است و بعبارت دیگر محتوی و حدود تعهد کارگر را کارفرما معین می‌کند. چنین نظری در حقوق هلند ابراز شده است<sup>۷</sup> اما بر خلاف این عقیده، کارگر در اختیار مطلق کارفرمانیست و کارفرما نمی‌تواند هر کاری را از کارگر بخواهد. کارگر برای انجام امور معینی استخدام شده است و در حدود تخصص و اطلاعاتش میتواند از وی کار خواست. تبعیت کارگر مطلق نیست و چه از نظر نوع کار و چه از نظر شرایط آن محدودیت‌هایی می‌پذیرد<sup>۸</sup> رویه قضائی فرانسه پس از تحول زیاد امروز بدین نتیجه رسیده است<sup>۹</sup> توضیح این تحول بطور کامل از حوصله يك مقاله خارج بوده و ما را از موضوع بحث دور می‌کند اما یادآوری خلوط اصلی آن میتواند به روشن شدن مانحن‌فیه کمک کند.

رویه قضائی فرانسه از دیرباز تبعیت حقوقی را بعنوان ملاک تشخیص کارگر پذیرفته است اما مفهوم تبعیت حقوقی، با تحول روابط کار تغییر یافته است. بدین ترتیب که در ابتدا برای اینکه کسی را کارگر بشناسد لازم بود که در انجام «تعهد اصلی»<sup>۱۰</sup> خود تحت دستور و تبعیت کارفرما باشد. این طرز فکر سبب میشد که بویژه در مورد کارهای فکری و علمی و تخصصی مانند طبابت، تدریس، روزنامه نگاری و نظائر آن که انجام دهنده آن باید از آزادی فکری برخوردار باشد حالت تبعیت را نپذیرند و اطباء و معلمان و استادان و روزنامه‌نگاران را در هیچ حالتی کارگر نشمارند. برای نمونه یکی از آراء مشهور دیوان تمیز فرانسه را نقل می‌کنیم: طبیب يك بیمارستان روانی که حقوق ثابت دریافت میداشت و ساعات حضورش در بیمارستان و نیز ساعاتی که وی از بیماران عیادت میکرد، از طرف بیمارستان تعیین

5) J.C.P. 1947. II. 3984.

در همین زمینه رجوع شود به:

Brun-Galland «Droit du travail» II. 50, Brun:

«La Jurisprudence en droit du travail: Grands arrêts» P. 114.

Camerlynck, N. 44 bis.

6) Ch. Sociale. 8 juillet 1960. Bulletin Civil IV. P. 587.

۷) قرارداد کار در کشورهای عضو C.E.C.A (یاد شده) ص ۳۱.

۸) برن «رویه قضائی در حقوق کار»: (یاد شده) ص ۱۲

۹ و ۱۰) همان کتاب صفحه ۸۳ به بعد بویژه ۸۹

شده بود. روزی ضمن عیادت، بوسیله یکی از بیماران روانی به قتل رسید همسرش با توجه به قانون خطرات شغلی که در آن زمان مبنای پرداخت خسارت بود مطالبه خسارت کرد. محاکم تالی به نفع او رأی دادند و شوهر وی را کارگر شناختند اما دیوان تمیز این نظر را رد کرد و رأی را نقض نمود بدین استدلال که دریافت حقوق ثابت (نه حق‌العلاج به تعداد بیماران) و التزام به رعایت مقررات بیمارستان از لحاظ ساعت حضور و غیره «شرایط جنبی و فرعی مربوط به نظم داخلی بیمارستان» بوده و ربطی به تعهد اصلی وی (طبابت) نداشته است. بنظر دیوان تمیز چون طبیب مزبور در اجرای وظایف پزشکی خود و معالجه بیماران از استقلال کامل برخوردار بوده است نمیتوان او را در حالت تبعیت نسبت به اداره بیمارستان شناخت. ۱۱ اما سال بعد دیوان تمیز در رأی دیگری، در موردی نظیر مورد یادشده، برخلاف نظر قبلی خود رأی داد ۱۲ و «استقلال کامل شغلی» طبیبی را در اجرای حرفه‌اش مانع کارگر شمردن وی ندانست زیرا این طبیب از لحاظ ساعات عیادت بیماران و مسائلی نظیر آن ملزم بر رعایت مقررات داخلی بیمارستان بوده است.

این رویه که از ۱۹۳۸ به بعد همواره مورد عمل دیوان تمیز میباشد بر این مبنا متکی است که استقلال شغلی در مورد تعهد اصلی با حالت تبعیت مانع‌الجمع نیست ۱۳ و این طرز فکر نه تنها در مورد کار پزشکی بلکه در مورد کلیه مشاغل فکری و تخصصی معتبر است. اما باید توجه داشت که این افراد حرفه خود را بدو صورت اجراء می‌کنند یا آنرا مستقیماً در اختیار استفاده کننده قرار میدهند و از هیچ جهتی الزام بر رعایت دستور کسی را ندارند مانند پزشکی که در مطب خود بیماران را می‌پذیرد و یا نقاشی که برای شخصی تابلوی نقاشی می‌کشد و یا وکیل دادگستری که وکالت فردی را قبول می‌کند در همه این حالات قرار داد، تعهدی است که بنام قرارداد مقاطعه خوانده میشود و تابع قواعد حقوق مدنی و سایر نظامات مربوط است. اما هرگاه طبیب در بیمارستانی به کار مشغول شود و حضور و غیاب او مورد کنترل و نظارت بیمارستان باشد و یا وکیل دادگستری در مؤسسه حقوقی به کار پردازد و یا معلم و استادی در یک مؤسسه آموزشی بتدریس پردازد و از لحاظ ساعات کار ملزم بر رعایت نظم آن مؤسسه باشد. همه این افراد، هر چند حرفه اصلی خود را مطابق علم و اطلاع خویش اجراء می‌کنند، یعنی بیمارستان نسبت به نحوه تشخیص طبیب و یا مؤسسه حقوقی نسبت به نظر قضائی و هم مؤسسه آموزشی در مورد نظر علمی معلم و استاد نمیتوانند نظری ابراز دارند، اما به لحاظ الزام این افراد بر رعایت مقررات داخلی نامبردگان کارگر می‌باشند. به عبارت دیگر هرگاه به تعبیر حقوقدانان فرانسوی «تبعیت اداری» وجود داشته باشد، تبعیت حقوقی وجود دارد ۱۴.

11) Cassation (Civile) 17, Mars 1937. Sirey 1937. I. 188.

12) Cass. Civ. 26 Juillet 1938. Gazette du Palais 1938. II. 472.

۱۳) برن همان کتاب ص ۹۰ به بعد.

۱۴) کام لنگت «قواعد کار» شماره ۴۵

بدینسان فرق عرفی بین کارگر و کارمند، معلم، طبیب، هنرمند، روزنامه‌نگار مهندس و غیره مؤثر در اطلاق عنوان «کارگر تابع» در معنای حقوقی کلمه نمی‌باشد و همه این افراد، در صورتیکه کار خود را تحت دستور دیگری انجام دهند، کارگر شناخته می‌شوند.<sup>۱۵</sup> از تعریف ماده ۱ قانون کار ایران نیز همین معنا استفاده می‌شود قانون مزبور بویژه با ذکر کلمه «بهرعنوان» مفهوم وسیعی برای حالت تبعیت و بالنتیجه تعریف کارگر قائل شده است. «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که بهر عنوان بدستور کارفرما در مقابل دریافت حقوق یا مزد کار می‌کند».

از آنجا که برابر ماده ۶ قانون کار کلیه کارگران مشمول قانون مذکور می‌باشند (باستثنای خدمه و مستخدمین منازل و کارگران کشاورزی، ماده ۸) و با توجه باینکه قانون کار همه کارگاهها را مشمول مقررات خود قرار میدهد (ماده ۵، باستثنای کارگاههای خانوادگی برابر تعریف ماده ۷)؛ بنابراین کلیه کسانی که در بخش خصوصی و یا بخش عمومی کار خود را تحت نظر و بدستور دیگری انجام میدهند کارگر می‌باشند و فقط «اشخاصی که مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات استخدامی می‌باشند مشمول مقررات (قانون کار) نخواهند بود» (تبصره ماده ۱). اما حتی اشخاص اخیرالذکر هم اگر، خارج از کار اصلی، کار دیگری داشته باشند (مثلاً کارمند دولت، در شرکت خصوصی بکار پردازد و کار خود را تحت نظر دیگری انجام دهد) در مورد کار دوم کارگر محسوب میشوند.

با توجه بآنچه گفته شد عده زیادی از افرادی که در عرف کارگر شناخته نمیشوند، با تعریف قانون کار، کارگر شمرده شده و مشمول این قانونند. اما آیا مقررات دیگر قانون کار با این تعریف قابل انطباق است یا نه؟ جواب این سؤال که در واقع نمایانگر نارسائی قانون کار است ذیلاً بررسی میشود:

### عدم انطباق تعریف (قانونی) کارگر با دیگر مقررات کار - مطالعه مواد دیگر

قانون کار بویژه در مورد تعطیلات و مرخصیها (فصل سوم قانون) و یا مزد و حقوق (فصل پنجم) و حتی پاره‌ای از مواد مربوط به قرار دادکار، این فکر را بوجود می‌آورد که مقنن در برقراری این مقررات بیشتر نظر به کارگران، در معنای عرفی کلمه، داشته است (یعنی کسانی که کارشان جنبه‌ی دارد و در اجتماع درکنار کشاورزان از آنان یاد میشود) و کسانی که عرفاً کارمند، مهندس، تکنیسین، معلم، طبیب، استاد، مشاور حقوقی، حسابدار و غیره می‌گویند ولی کار خود را زیر نظر دیگری انجام میدهند و حقوق بگیر شخص اخیر هستند، مورد توجه قرار نداده است. اگر این تعبیر درست باشد در آنصورت تعریف کارگر، بوجهی که در ماده ۱ قانون آمده است، و در سطور فوق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت فلسفه وجودی خود را از دست

۱۵) تردید نیست که درجه تبعیت نسبت به مشاغل متفاوت است دیوان کشور فرانسه در آراء متعدد باین معنی اشاره کرده است که مثلاً حالت تبعیت يك نفر روزنامه‌نگار با صاحب روزنامه، و یا معلم با اداره آموزشگاه با درجه تبعیت يك نفر کارگر صنعتی یکسان نیست. همواره درجه تبعیت کارگر (بمعنای عرفی) با کارمند متفاوت است.

میدهد و باید قائل شویم که قانونگذار در تعریف کارگر به منطوق کلام خود توجه نداشته است. آیا با توجه به تحولی که در رابطه کار، در همه ممالک و هم کشور ما، پدید آمده است باید چنین نتیجه‌گیری را پذیرفت یا بالعکس باید راهی جستجو کنیم که حقوق کار و مقررات کار در کشور ما، در نسیری که لازمه یک حقوق کار پیشرفته است سیر نماید و منحصر به دسته معینی از افراد جامعه نشود؟

از آنجا که ما با تعریف عرفی کارگر مانوس هستیم اظهار نویسندگان این سطور، شاید دریادی امر، شگفت‌آور باشد اما با توضیحاتی که ذیلا داده میشود امید دارد بتواند مقصود خود را برای خوانندگان بوضوح بیان نماید. بدین منظور به بررسی پاره‌ای از مقررات کار، بطور مختصر، میپردازیم و اشکالات عملی ناشی از اجرای مقررات فعلی را در هر مورد یادآور میشویم. اهم موضوعاتی که در این بحث مورد توجه میباشند و در بالا به آنها اشاره شد، بترتیب فصول قانون کار، عبارتند از: مرخصی سالیانه، موعد پرداخت مزد، حداقل مزد و مهلت لازم برای انحلال قرارداد کار (در مورد قراردادهای مدت نامحدود).

۱- مرخصی سالیانه - برابر ماده ۱۵ قانون کار «هر کارگر بازاء دوازده ماه کار حق دوازده روز مرخصی یا دریافت مزد خواهد داشت در مورد کارگران کمتر از ۱۶ سال تمام مرخصی با استفاده از مزد هیجده روز در ازاء دوازده ماه کار خواهد بود...»

بدینترتیب برای همه کارگران بیشتر از ۱۶ سال تمام مدت مرخصی استحقاقی قانونی بازاء یکسال خدمت و کار ۱۲ روز است، سخن در این نیست که آیا این مدت با توجه به مصوبات سازمان بین‌المللی کار و حقوق کشورهای صنعتی ۱۶ و یا در حال صنعتی شدن ۱۷ باندازه‌ای است که به کارگر امکان استراحت کافی و تجدید قوایدهد (زیرا وضع مرخصی سالیانه و شناختن آن به‌عنوان یک حق برای کارگران بدینمنظور بوده است). علاوه بر آن بدین امر نظر نداریم که اولین قانون کار ایران مصوب سال ۱۳۲۵ چگونه مدت مرخصی سالیانه را ۱۵ روز معین کرده بود و قوانین بعدی (سال ۱۳۲۸ و سال ۱۳۳۷ - قانون فعلی کار) آنرا تقلیل دادند.

هدف از طرح مرخصی سالیانه، در این بحث، بررسی جهات فوق نیست فقط منظور اینست که آیا اجرای مقررات ماده ۱۵ قانون کار در مورد هیچیک از کارگران

(۱۶) در این مورد رجوع شود بویژه به کتاب «Réglementation du travail et de l'emploi» تألیف بلز BLAISE شماره‌های ۹۸ تا ۱۸۵ مخصوصاً شماره‌های ۹۹ تا ۱۰۳. (۱۷) برای نمونه ماده ۵۸ قانون کار مصر را نقل میکنیم «کارفرما مکلف است بهر کارگری که یکسال کامل کار کرده است ۱۴ روز مرخصی با استفاده کامل از مزد بدهد. کارگرانیکه ۱۰ سال متوالی در استخدام کارفرما بوده‌اند از مرخصی ۲۱ روزه استفاده میکنند» و برای تفصیل بیشتر رجوع شود به «الوجیزی قانون العمل و التاء مینات الاجتماعیه» تألیف محمد حلمی مراد ص ۲۶۲ به بعد قانون کار کویت هم همین ترتیب را مقرر میدارد باین تفاوت که سابقه خدمت ۵ سال متوالی برای استفاده از مرخصی ۲۱ روزه کافی است. در مورد کارگران شرکت نفت مرخصی حقوق‌بگیران ماهیانه یکماه و بقیه ۲۱ روز است و پس از ۵ سال خدمت دسته اول حق ۴۰ روز و دسته دوم حق ۳۰ روز مرخصی دارند (قانون العمل الکویتی - محمود صالح السید: ۱۲۹ - ۱۳۰).

مشمول تعریف ماده ۱ قانون کار مشکلی ایجاد نمی‌کند؟

تردید نیست که مقررات مربوط به مرخصی سالیانه به نحوی که در ماده ۱۵ اشاره شده است، با وضع عده زیادی از کسانیکه، برابری تعریف ماده ۱ قانون کار، کارگرند منطبق نیست. بسیاری از اینان، همانند کارمندان دولت حتی از مرخصی سالیانه بمدت یکماه استفاده می‌کنند. هر گاه مدت مرخصی سالیانه بیش از دوازده روز در آئین‌نامه داخلی مؤسسه‌ای قید شده باشد و یا در قرارداد منعقد بین کارگر و کارفرما ذکر شده باشد اجرای آن اشکالی ایجاد نمی‌کند. زیرا طبق مفهوم مخالف ماده ۳۱ قانون کار که مقرر میدارد «در قرارداد کار نمیتوان مزایائی کمتر از آنچه در این قانون برای کارگر مقرر شده منظور نمود» قید مزایای بیشتر برای کارگر، در قرارداد داد کار، صحیح است و مخالف قوانین امری نیست همین حکم در موردی جاری است که آئین‌نامه کارگاه حاوی مزایائی بیش از قانون باشد. اگر چه در این مورد قانون حکم صریحی ندارد اما از آنجا که کارگر در وقت استخدام، بطور ضمنی، به آئین‌نامه مؤسسه و کارگاه محل استخدام ملحق شده است حکم قرارداد کار و یا حداقل ضمیمه آن را پیدا می‌کند.

اما در موردی که نه در قرارداد و نه در آئین‌نامه کارگاه ذکری از مدت مرخصی نشده است کارمندان مؤسسه، مثلاً کارمند یک بانک و یا شرکت و یا بیمارستان و یا هر مؤسسه دیگری، بچه طریق استحقاق خود را به استفاده بیش از ۱۲ روز اثبات کنند؟ آیا شورای کارگاه که تنها مرجع صالح برای رسیدگی باین اختلاف است و رأی آنهم قطعی است (ماده ۳۸ قانون کار) درخواست کارمند مورد بحث را متکی بر عرف شغلی و اصول کلی حقوق کار (مزایای قانونی حداقل است همه منابع دیگر حق، از قرارداد کار، پیمان دسته‌جمعی و یا عرف و عادت شغلی میتوانند امتیازات بیشتری برقرار کنند) است خواهد پذیرفت؟ یا سکوت قانون و عدم رویه قضائی مانع از آن خواهد شد که شورای کارگاه، که بیشتر یک مرجع اداری است تا قضائی، حق کارمند یادشده را بشناسد و رأی بنفع وی صادر کند؟

۲- موعده پرداخت مزد - ماده ۲۱ قانون درباره موعده پرداخت مزد مقرر میدارد که «مزد یا حقوق باید در آخر هر پانزده روز... بکارگر پرداخت شود.» قانون کار بانشاءحکم بصورت امری (باید) اکتفا نکرده است و علاوه بر آن کارفرمای متخلف را از نظر کیفری مسؤل شناخته است (برابر ماده ۵۸ قانون کار تخلف از دستور قانون در این مورد موجب پرداخت جریمه نقدی از هزار تا ده هزار ریال خواهد شد). الزام کارفرما به پرداخت مزد در فواصل کوتاه بمنظور حمایت کارگر است تا زندگی وی که از راه مزد تأمین میشود دچار اختلالی نشود و احیاناً استیفاء طلب وی از بابت مزد، بعلت مثلاً ورشکستگی کارفرما و یا حوادثی از این قبیل، مشکل نگردد. اما آیا کارفرما نمی‌تواند بااستناد ماده ۲۱ قانون کار، بویژه برای مصون ماندن از تعقیب کیفری مقرر در ماده ۵۸ مدعی شود که مزد بگیرانیکه حقوق خود را بصورت ماهیانه دریافت میدارند کارگر نیستند و بدینترتیب ایشان را از مزایای



قانون کار محروم کند؛ و در برابر چنین ادعائی چه میتوان گفت؟ تعریف کارگر، همه کارگران از جمله کسانی را که ماهیانه حقوق دریافت میکنند در بر میگیرد و اساساً نباید نحوه پرداخت اجرت (برحسب مدت یا بر مبنای نتیجه کار - کارمزد) ۱۸ و یا موعد آن مؤثر در اطلاق یا عدم اطلاق عنوان کارگر باشد از طرف دیگر عرفاً مزد و حقوق کارمندان ماهیانه پرداخت میشود. برای رفع تعارض مقررات مربوط به پرداخت مزد با تعریف کارگر و بمنظور جلوگیری از سوء استفاده کارفرما از این مقررات جا دارد که در آن تجدید نظر شود و بنحوی اصلاح گردد که در شمول مقررات کار نسبت به حقوق بگیرانی که ماهیانه مزد دریافت میکنند (و حالت تبعیت در موردشان صدق میکند) تردیدی باقی نماند.<sup>۱۹</sup>

۳- تعیین حداقل مزد و تأثیر آن در سایر سطوح مزد - برای جلوگیری از اجحاف کارفرما به کارگران، که از حالت احتیاج دسته اخیر بهره برداری میکردند و مزد ناچیزی بدیشان میپرداختند و از آنجا که اصول قراردادی، برای حمایت کارگران در این مورد کافی نبود بتدریج فکر تعیین مبلغی بعنوان حداقل مزد پیش آمد. در این راه دولت زلاندنو پیشقدم شد و سپس ایالات متحد آمریکا و بعداً کشورهای اروپائی بنوبه خود این فکر را پذیرفتند.<sup>۲۰</sup> امروز در قوانین بیشتر کشورها تعیین حداقل مزد بعمده مقامات عمومی مملکت قرار داده شده است.

در قوانین ایران از سال ۱۳۲۵ تا کنون همواره اصل موضوع تعیین حداقل مزد پیش بینی شده است اما تا سال گذشته این تکلیف فقط شامل تعیین حداقل مزد کارگر عادی و تجدید نظر در آن بوده و در مورد سایر سطوح مزد اصل تعیین آن بتوافق طرفین، بازم بقوت خود باقی بود.

ملاحظاتی که تعیین حداقل مزد و تجدید نظر مرتب در آن را ایجاب میکند یعنی تأمین وسیله معاش کارگر و انطباق مزد با هزینه زندگی، برای جلوگیری از کاهش قوه خریدار کارگر، باعث شد که در مورد سایر کارگران هم تعیین مزد و تغییر آن از اختیار مطلق طرفین خارج شود و لزوم مداخله مقامات عمومی احساس گردد. اما از آنجا که این امر در قانون پیش بینی نشده بود، شورای عالی کار و هیئت تعیین حداقل مزد نمیتوانستند در این مورد اقدامی معمول دارند و بیم آن میرفت که تصمیم مقامات وزارت کار مخالفت کارفرمایان را برانگیزد و از ایشان «مجوز قانونی» کنند. تبصره ۵ ماده واحده «قانون اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در کارگاهها» مصوب سال ۱۳۵۳ این مشکل را حل کرد برابر تبصره مذکور «حداقل مزد موضوع ماده ۲۲ قانون کار با توجه به ضروریات و حوائج زندگی يك خانواده کارگری و

۱۸) بلانیول چنین نظری را ابراز داشته بود اما عقیده وی مورد قبول قرار نگرفت برای تفصیل بیشتر رجوع شود به حقوق کار نویسندہ ص ۸۲ به بعد.  
 ۱۹) جالب اینجاست که هم قانون کار سال ۱۳۲۸ و هم قانون کار سال ۱۳۲۵ امکان استثناء از این مقررات پیش بینی کرده بودند اما قانون فعلی کار، در این مورد، مانند پاره ای موارد دیگر، شاید بتصور وضوح مطلب! از تعیین تکلیف خودداری کرده است.  
 ۲۰) د.ن. - کالان. - حققة. کار شماره ۱۹۸ - ۲.

تأثیر و تغییرات آن بر سایر سطوح مزد از تاریخ تصویب این قانون هریکسال یکبار تعیین و پس از تصویب شورای عالی کار بمورد اجراء گذاشته خواهد شد. »  
پس از تصویب این قانون شورای عالی کار در تصمیم مورخ ۱۹/۳/۵۳ خود فرمولهائی برای تعیین نحوه تأثیر تغییر میزان حداقل مزد در سایر سطوح مزد تصویب کرد و سپس در اسفندماه ۵۳ فرمول واحدی تصویب کرد که از فرور دین ۵۴ باید بموقع اجراء گذاشته شود

برابر این فرمول  $۱۲ + ۱/۱۳ \times$  مزد دریافتی اسفندماه = مزد دریافتی فروردین ۵۴

این فرمول شامل کلیه سطوح مزد (غیر از حداقل مزد کارگر عادی) میشود. حال این سؤال پیش می‌آید که آیا کلیه مشمولین تعریف ماده ۱ قانون کار و از جمله کارمندان مؤسسات غیر دولتی میتوانند افزایش ۱۳٪ مزد را نسبت بدریافتی اسفند ماه درخواست کنند؟ و آیا بدین تقاضا در شورای کارگاه و هیئت حل اختلاف ترتیب اثر داده خواهد شد؟ یا اینکه وزارت کار فقط به شکایت کارگران و کارمندان رسیدگی میکند که مراتب به کارگاهی که در آن کار میکنند ابلاغ شده باشد و این حکم را مخصوص پاره‌ای کارگاهها میداند؟ (یعنی در واقع آنرا درباره کسانی که عرفاً کارگر شناخته میشوند اعمال میکند).

۴- مهلت اخطار قبلی فسخ قرارداد کار - قرارداد کار، در صورتیکه بدون قیدمدت منعقد گردد و بتعبیر قانون کار مدت آن نامحدود باشد، ممکن است بوسیله هر یک از طرفین، در هر زمانی که اراده کند و مایل باشد، فسخ گردد. چنین وضعی رابطه طرفین را بسیار سست و نامطمئن میگرداند و اعمال حق فسخ، بطور مطلق، برای طرف دیگر مشکلاتی بیار می‌آورد. کارگری که ناگهان از کار اخراج شود و یا کارفرمایی که با استعفای بدون مقدمه کارگر روبرو شود طبعاً در وضع دشواری قرار میگیرد. مسلماً این اشکال در مورد اخراج ناگهانی بیشتر است.

برای جلوگیری از این امر، قوانین مختلف لازم میدانند که هر يك از طرفین موظف باشد مدتی قبل، تصمیم خود را دائر بر فسخ قرارداد، بطرف دیگر اعلام دارد. قانون کار در ماده ۳۳ مدت این اخطار را برای هر يك از طرفین ۱۵ روز قرار داده است، و هیچ نوع استثنائی بر این قاعده، برحسب نوع کار و یا شغل، قائل نشده است. حال اگر در قراردادی این مهلت، همچنانکه برای عده‌ای از کارمندان معمول است، بیش از ۱۵ روز معین شود تکلیف چنین شرط و قراردادی چیست؟

اگر برای مدت اخطار قبلی مذکور در قانون، بطور کلی و برای طرفین آن (کارگر و کارفرما)، خاصیت نظم عمومی قائل شویم، همچنانکه پاره‌ای از اساتید حقوق کار چنین نظری دارند ۲۱ باید قائل به بطلان قراردادی شویم که مهلت را بیش از ۱۵ روز، مثلاً مطابق معمول یکماه، قرارداد است. اما حتی اگر نظر کسانی را هم بپذیریم که معتقدند مقررات کار در آنچه جنبه برقراری حق برای کارگر دارد مربوط به

نظم عمومی است، و هر چه حق کارفرما شمرده شود قابل صرفنظر کردن است ۲۲ باز هم صحت قراردادهای یادشده خالی از اشکال نخواهد بود زیرا درست است که کارفرما میتواند از حق خود صرفنظر کند. و به نفع کارگر مهلت اخطار کتبی مربوط به اخراج را بیش از ۱۵ روز قرار دهد اما الزام کارگر به اعلام تصمیم خود دائر بر استعفادر مهلتی زائد بر ۱۵ روز وجهی ندارد و بر خلاف نظم عمومی است. اشکال در این مورد، همانند مواردیکه قبلاً ذکر شد، در اینست که حکم قانون کار در مواردی با ترمیمی که از کارگر کرده است قابل انطباق نیست یعنی مثلاً در همین مورد اخطار قبلی، حکم قانون بطورکلی مهلت را ۱۵ روز ذکر کرده است که شاید نسبت به کارگران، در معنای عرفی کلمه، قابل اجرا باشد اما در پاره‌ای مشاغل و بویژه در مورد کارمندان اجرای آن خالی از اشکال نیست بهمین جهت هم در عمل قراردادها مدت بیشتری را در نظر میگیرند ولی ملاحظه شد که ذکر این مدت، باتوجه باینکه مستخدمین مشمول قرارداد کارگر هستند، با مقررات فعلی ماده ۳۳ قانون قابل تطبیق نیست و باید همچنانکه در کشورهای دیگر معمول است این مدت را با توجه به عرف شفلی و نوع کار و اقتضای آن متفاوت قرار داد.

**نتیجه** - در خاتمه این بحث میتوان به یکی از دو صورت زیر نتیجه‌گیری کرد:  
 ۱- قانون کار فقط برای تنظیم روابط حقوقی کسانی بوجود آمده است که در عرف کارگر شمرده میشوند. دلیل این امر هم مقررات مختلف مربوط به مرخصی، مزد و اخراج است که بدانها اشاره شد. و یا مقررات دیگری که درباره مثلاً نماینده کارگران در شورای کارگاه و یا عضو هیئت مدیره سندیکا و نظائر آن وجود دارد (شرائطی که برای این نمایندگی یا عضویت در نظر گرفته شده است فرض فوق را تأیید میکند).

برچنین نتیجه‌گیری دو اثر نامطلوب بار است اول اینکه باید قائل شویم که قانونگذار در تعریف کارگر به مدلول کلام خود توجه نداشته است و آنرا از قوانین دیگر بدون در نظر گرفتن مفهوم واقعی آن اقتباس کرده است و گرنه منطقی نخواهد بود که کسی به معنای عبارات خود واقف باشد (و بگوید «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که...») و سپس احکامی مقرر کند که قابل انطباق بر مصادیق این مفهوم نباشد. روشن است که انتساب چنین فکری به قانونگذار شایسته نیست  
 دومین اثر نامطلوب چنین فکری که خود زائیده اثر اول است اینستکه محدود کردن شمول قانون کار به کسانی که عرفاً کارگر شناخته میشوند عملاً عده زیادی از کسانی را که در حال تبعیت کار میکنند از حمایت این قانون محروم میکند و چون قانون دیگری هم بر رابطه ایشان با طرف قراردادشان حکومت نمی‌کند. (احکام قراردادی اجاره اشخاص بسیچوجه در اینمورد کافی نیست) ۲۳ این افراد از هر نوع

۲۲) کارلنگ قرارداد کار شماره ۹۰.

۲۳) رجوع شود به مقاله نگارنده در شماره ۱۴ همین نشریه تحت عنوان «نقش قرارداد کار در تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما».

حمایت قانونی بی‌بهره می‌مانند.

۲- قانونگذار با تعریف کارگر، بصورت مندرج در ماده يك قانون کار، قصد داشته است که کلیه کسانیرا که زیر نظر دیگری و بدستور وی کار میکنند تحت حمایت قانون کار قرار دهد و بهمین سبب با ذکر کلمه «بهر عنوان» برای کارگر و حالت تبعیت او مفهوم وسیمی قائل شده است اما چون از طرفی، افرادی که بیش از همه احتیاج به حمایت قانونی داشته‌اند همانمهایی هستند که در عرف بدیشان کارگر گفته میشود و از طرف دیگر قانون جنبه موقت و آزمایشی داشته است و آنچه هم مقرر کرده است جنبه حداقل دارد برای اینکه با مخالفت کارفرمایان در موقع تصویب قانون روبرو نشود از گسترش حمایت قانون و برقراری امتیازات بیشتر خودداری کرده‌است.

بنظر میرسد که نتیجه بحث، بصورت اخیر، پاره‌ای از ایرادات سابق را مرتفع میکند اما برای رفع تعارض مقررات کار با تعریف کارگر باید قانونگذار در اصلاح قانون کار (که ضروری بنظر میرسد) با تکیه بر این تعریف، از طریق وضع مقررات دقیقتری اشکالات موجود را رفع کند.

نواقص قانون کار منحصر بآنچه گفته شد نیست، شاید در فرصتی دیگر، برخی از آنها را مورد بحث قرار دهیم.