

قواعد آمره در قرارداد کار و جایگاه آن در حقوق ایران و فقه امامیه^۱

مهدی شعبان‌نیا منصور *

بهروز بهبودیان **

علیرضا زنگنه ابراهیمی ***

علمی - پژوهشی

چکیده

با توجه به اهمیت روزافزونی که قرار دادهای کاری در زندگی روز مره دارند و تمام مبادلات اقتصادی در جامعه بر پایه قرارداد استوار است و کمتر روزی است که تک تک اشخاص با قرارداد سروکار نداشته باشند و همچنین باتوجه به اینکه حقوق ایران برگرفته شده از فقه امامیه است. در این نوشتار که پژوهشی از نوع توصیفی با هدف شناسایی و معرفی قواعد آمره در قرارداد کار و بررسی جایگاه آن در حقوق ایران و فقه امامیه بوده و روش گردآوری داده‌های آن، اسنادی و کتابخانه‌ای می‌باشد، پس از تعریف مفاهیم اولیه، مصادیق و جایگاه قواعد آمره قرارداد کار، در قوانین حقوقی جمهوری اسلامی و نیز فقه امامیه مورد بررسی قرار گرفت و مشاهده گردید که در راستای دفاع از حقوق طرفین قرارداد کار، بالاخص کارگران، نظام جمهوری اسلامی در روابط کار دخالت کرده و با پیش‌بینی کردن قواعد آمره و الزامی، به تضمین و حمایت از قرارداد کار پرداخته و جنبه‌های مختلفی از آمره بودن حقوق کار در قانون کار جمهوری اسلامی ایران پیش‌بینی گردیده است. نتایج مطالعات و بررسی‌های به‌عمل آمده نشان داد که قواعد آمره در قرارداد کار، در ۶ حوزه شامل ۱. آزادی در انتخاب شغل، ۲. دریافت مزد متناسب با کار، ۳. وجوب تعیین دستمزد پیش از آغاز کار، ۴. حق استفاده از تعطیلات و مرخصی، ۵. حق بازنشستگی و ۶. امکان مشارکت کارگران در فعالیت‌های تولیدی، توسط نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران و نیز فقه امامیه مورد تاکید و حمایت قرار گرفته‌اند.

کلید واژه‌ها: قواعد آمره، قرارداد کار، حقوق ایران، فقه امامیه.

^۱ تاریخ وصول: (۱۴۰۱/۰۳/۲۳) تاریخ پذیرش: (۱۴۰۲/۰۱/۱۹)

* استادیار حقوق عمومی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسؤول) Mehdi.shabannia@gmail.com

** استادیار حقوق، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران. behrouzbehboudian@gmail.com

*** دانشجو دکتری حقوق، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران. atiyeh.mehrtoos@yahoo.com

۱- مقدمه

آمره بودن قاعده حقوقی بدین معناست که افراد نتوانند برخلاف آن تراضی کنند. در مقابل قاعده امری، قاعده تکمیلی یا تفسیری یا معاوضی می‌باشد که افراد می‌توانند برخلاف آن توافق کنند.

قواعد آمره، شامل هر قانون یا قاعده‌ای است که اراده و تراضی طرفین یک عقد یا قرارداد یا تعهد برخلاف و مغایر با آن نافذ نمی‌باشد. اصل بر غیرآمره بودن قواعد و مقررات است، زیرا استخوان بندی قراردادهای و تعهدات در حقوق ایران، مبتنی بر حاکمیت اراده یا آزادی اراده است. در امور مالی، اصل بر تفسیری بودن قوانین و در احوال شخصیه و اهلیت، اصل بر امری بودن آن است. با توجه به اینکه قانونگذار ضابطه و معیاری برای شناسایی مقررات امری ارائه ننموده و رویه قضایی هم در این مورد سکوت اختیار کرده است، چگونه می‌توان راه حل شفاف و دقیقی در شناسایی اینگونه مقررات ارائه داد که قضات و دادرسان در مواجهه با اینگونه موارد بتوانند با عدالت به اینگونه پرونده‌ها و اختلافات قراردادی رسیدگی کنند؟

حمایت حقوقی از طبقه کارگر و اجرایی کردن آن اقتضا دارد که قواعد حقوق کار جنبه امری داشته باشد! امری بودن حقوق کار مداخله، نظارت و تعیین ضمانت اجراهای حقوقی، کیفری و اداری از سوی دولت‌ها را ضرورت می‌بخشد.

«تمییز قوانین امری از جهت تشخیص درستی و فساد معاملات اهمیت فراوان دارد؛ زیرا همین که قرارداد با مفاد یکی از قوانین، مخالف باشد، امری و یا تکمیلی بودن قوانین، مطرح می‌باشد. اگر قانون، امری باشد قرارداد، باطل و گرنه درست است. به عبارت دیگر دستوری بودن قواعد حقوقی اقتضاء می‌کند که مردم، رفتار خود را با آن‌ها تطبیق دهند و پیروی کامل از این قواعد مستلزم آن است که رابطه‌ای که اشخاص میان خود برقرار می‌نمایند چیزی کمتر یا بیشتر از آنچه که مقرر شده است دربر نداشته باشد؛ بدین ترتیب آنچه که اراده‌ی خلاق شهروندان توانائی آفریدن دارد همان محتوای قانون، عرف و سایر هنجارهای رسمی است. چنانچه این اجبار و التزام هیچ‌گونه استثنائی نداشته باشد و اعضای جامعه همیشه رابطه خود را بر پایه الگویی از پیش تعیین شده طرح ریزی نمایند، بی‌تردید نظام حقوقی و روابط اجتماعی دچار نوعی خمود و خشکی می‌شود که به علت عدم امکان رخنه‌ی خلاقیت‌های فردی در آن، پیوندها نیز همگی ساختگی و بی‌انعطاف خواهند بود» (سیستانه‌ای، ۱۳۹۸: ۳).

از نظر اصول حقوقی، قواعد آمره در قانون کار به قواعد و مقرراتی گفته می‌شود که هر گونه توافق بر خلاف آنها مجاز نبوده و باطل است به عبارت دیگر طرفین ولو به رضایت کامل نمی‌توانند برخلاف این قواعد توافقی کنند. از جمله قوانین و قواعد آمره به شرح زیر می‌باشد:

۱- رعایت حداقل دستمزد "موضوع ماده ۴۲"

۲- بیمه کردن کارگران "موضوع ماده ۱۴۸"

۳- رعایت حداقل ساعت کار در هفته "موضوع ماده ۵۱"

۴- اجزای طرح طبقه بندی مشاغل در کارگاه "موضوع ماده ۴۹"

۵- رعایت مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار توسط و کارفرما "موضوع ماده ۹۵ و تبصره ۲"

۶- الزام به تعطیل یک روز در هفته "موضوع ماده ۶۲ و تبصره ۲"

قرارداد کار یکی از مبانی و ارکان حقوق کار است، اصطلاح جدیدی است که در حقوق کار معاصر، برای توافق بین اشخاص به منظور انجام کار در ازای اجر مادی، بکار برده می‌شود. این اصطلاح جایگزین عقد اجاره انسان در فقه و قرارداد اجاره خدمات در حقوق غربی گردیده است. قانون مدنی ایران تعریفی از عقد اجاره انسان (اجاره خدمه یا کارگر) بیان ننموده و احکام آنرا ذکر نکرده است. مقررات باب اجاره در این قانون بیشتر مربوط به اجاره اشیاء و حیوان است، به نظر می‌رسد به لحاظ وحدت ملاک می‌توان احکام و تعاریف کلی اجاره در این قانون را به اجاره انسان یا قراردادکار تعمیم و تسری داد.

مطابق احکام شریعت اسلام رابطه کارگرو کارفرما بر مبنای باب اجاره در فقه است و احکام باب اجاره بر روابط ایشان حکم فرماست، در موازین بین المللی حقوق کار، دولتها موظف هستند تا قوانین حمایتی الزام آور وضع نمایند قوانینی که اراده ی طرفین را محدود به شرایطی کند، قوانینی مانند: «ساعات کارمعی، دستمزد عادلانه، آزادی انتخاب شغل، عدم اجبار به کاری معین و ممنوعیت برده داری». در احکام اسلام اصل اولیه، حاکمیت اراده طرفین قرارداد است. این طرفین قرارداد هستند که در باره ی شرایط و نحوه ی اجرای قرارداد کار با هم توافق می‌کنند. این بدین معنا نیست که کارفرما می‌تواند هر شرایطی را بر طرف دیگر قرارداد تحمیل نماید. در آیات و روایات شرایط و ضوابطی برای طرفین قرارداد معین شده که اصل اولیه - توافق طرفین و اراده معاملاتی - را

تخصیص می‌زند. در شریعت اسلام ترکیبی از اصالت فرد و اصالت جامعه وجود دارد. به نحوی که اصل حاکمیت اراده پذیرفته شده، اما تا جایی که با احکام شرعی، مصالح افراد جامعه و نظم عمومی و اخلاق حسنه مغایرت نداشته باشد تا هم مصالح افراد جامعه حفظ شده هم آزادی اراده در قراردادها رعایت گردد. بنابراین هرچند در شریعت اسلام اصل حاکمیت اراده پذیرفته شده است اما حدود این اصل در آیات و روایات تعیین گردیده است.

از زمان تدوین قانون کار در ایران و تغییر دیدگاه حقوقی از بحث اجاره اشخاص موضوع متون فقهی به نوع جدید قرارداد کار امری موضوع حقوق کار فعلی، بحث‌ها و نشریات فراوانی مطرح گردیده و ماحب نظران مختلفی بر مبنای اندیشه و نظر خود مباحث حقوقی کار را مورد بررسی و تحلیل قرار داده اند، لذا اهمیت مباحث حقوق کار به ویژه قرارداد کار که می‌توان آنرا زیربنای حقوق کار دانست، نه تنها بر کسی پوشیده نیست، بلکه روشن و بدیهی است امروزه با توجه به نابرابر بودن بازار عرضه و تقاضای نیروی کار، یعنی افزایش روز افزون نیروی کار و غالباً زیاد بودن نیروی کار ساده و یا گاهی کمبود نیروی کار ماهر یا متخصص در شغل خام و همچنین بالا بودن آمار بیکاری، ممکن است قرارداد کار به نحوی منعقد شود که موجب فریب و ضرر یکی از طرفین و معمولاً طرف کارگر، گردد و یا شرط و شروطی در قرارداد قید شود که اراده یک طرف را بطور یکجانبه و ناعادلانه بر طرف دیگر قرارداد تحمیل نماید با موجبات سوء استفاده برای طرف دیگر را فراهم کند. اهمیت و وجه تمایز این تحقیق نسبت به سایر منوئی که در زمینه حقوق کار نگاشته شده است، این است که علاوه بر بررسی دو مین ادله فقهی قرارداد کار و شرایط بحث و آثار و نتایج حقوقی ناشی از آن، آسیب‌های قرارداد کار را که کمتر مورد توجه و تحلیل پژوهشگران، محننین و اساتید محترم قرار گرفته یا اساساً مورد توجه بوده است، را مورد بررسی و تفقه قرار می‌دهد و برای این منظور ضمن بررسی و استفاده متون فقهی و بهره برداری از آنها متون حقوقی و قوانین و مقررات مربوط به کار و آراء وحدت رویه دیوان عدالت اداری را به عنوان منابع تحقیق و پژوهش، مورد استفاده و استناد قرار می‌دهد.

از دیدگاه فقه اسلامی بر صاحب کار واجب است دستمزد عادلانه‌ای به کارگر پرداخت کند؛ اگرچه کارگر به دلیل اضطرار و یا جهل به ارزش کار خود به دستمزدی کمتر از ارزش عادلانه کارش راضی باشد. این حکم مفاد آیه ۸۵ از سوره اعراف در قرآن مجید است که می‌گوید: «و لا تبخسوا الناس اشیاءهم» (اشیای مردم را از ارزش نیندازید)؛ یعنی ارزش هر آنچه را متعلق به انسان است و او می‌تواند آن را در معرض نقل و انتقال قرار دهد به خود او

بپردازید. این کلمه «اشیا» از عمومی ترین مفاهیمی است که شامل هر گونه کار (کارهای فکری و کارهای عضلانی) و هر آنچه می تواند مفید باشد می شود؛ هم چنین وجوب پرداخت ارزش عادلانه کار شامل همه موارد است؛ خواه کارگر به قیمت عادلانه کار خود آگاه باشد یا نه و نیز وجوب پرداخت قیمت عادلانه کار شامل آن مواردی است که کارگر برای کار با دستمزد مقرر، مجبور یا مضطر شود و یا مورد اکراه قرار بگیرد (علامه جعفری، ۱۴۱۹: ۲۰۳). بر این امر علاوه بر این آیه، می توان به حدیث «لا ضرر و لا ضرار» (کلینی ۱۴۰۷، ج ۵: ۲۹۲؛ حرعاملی، ۱۴۰۹، ج ۲۵: ۴۲۹) نیز استناد کرد که مبنای فقهی مسائل مهمی است. این پژوهش تلاشی ست در جهت بررسی جامع و کامل قواعد آمره در قرارداد کار در حقوق ایران و فقه امامیه با نگاهی به اسنادین المللی کار.

به هر حال از یک سو، به دلیل نوظهور بودن مفهوم قواعد آمره، و از سوی دیگر به علت وابستگی حقوق و قوانین در نظام جمهوری اسلامی به فقه امامیه، و همچنین اهمیت و گستره ی کاربرد قرارداد کار، ضرورت پرداختن به قواعد آمره در قرارداد کار و ماهیت، جایگاه، دامنه و آثار آن در نظام حقوقی ایران و فقه امامیه، نگارش این پژوهش را ایجاب می کند.

۲. پیشینه پژوهش

پیرامون قواعد آمره در قرارداد کار و مبانی فقهی و حقوقی آن پژوهش مستقلی صورت نگرفته و منابع در دسترس پژوهشگر جهت بررسی سوابق پژوهش به چند مورد رساله ی دکترای و پایان نامه ی کارشناسی ارشد محدود می باشد. از آن جمله، پایان نامه ی کارشناسی ارشد علی عبدی تازه کند در سال ۱۳۹۴ با عنوان احکام فقهی و حقوقی کار (باتاکید بر فقه امامیه و حقوق ایران) و مقایسه آن با حقوق کامن لا رومی-ژرمنی، پایان نامه ی کارشناسی ارشد ابوالفضل بهرامی راد در سال ۱۳۹۵ با عنوان بررسی ادله فقهی قرارداد کار در قانون کار و آثار حقوقی آن، پایان نامه ی کارشناسی ارشد سهرابعلی گودرزی در سال ۱۳۹۶ با عنوان مقایسه فقهی و حقوقی قرارداد کار و حمل و نقل، و پایان نامه ی کارشناسی ارشد مهناز دادرسی خالیدی در سال ۱۳۹۶ با عنوان مبانی فقهی قرارداد کار، قابل ذکر می باشند.

۳. تعاریف اصلی

۳-۱. قواعد آمره

قواعد جمع قاعده به معنای بنیان و پایه برای چیزی است که در بالای آن قرار دارد (طریحی، مجمع البحرین، ج ۳، ص ۱۲۹). و آمره مصدر است از امر، چون عافیت و عاقبت و خاتمه. فرمان. فرمان دادن. امر. ج، اوامر (لغت نامه دهخدا، ذیل واژه آمره)

قواعد آمره، شامل هر قانون یا قاعده‌ای است، که اراده و تراخی طرفین یک عقد یا قرارداد یا تعهد برخلاف و مغایر با آن نافذ نمی‌باشد. مانند قوانین مربوط به حجر، اهلیت، ارث، غالب قوانین مربوط به نکاح، قانون کار، قانون روابط موجر و مستاجر سال ۱۳۵۶، و امثال آنها.

قواعد آمره، «قواعد برتری هستند که در رأس همه قواعد قرار دارند. بنابراین رعایت آن بر همه لازم الاجراست؛ زیرا که بیانگر منفعت مشترک برای جامعه جهانی است و همه اعضای بین‌المللی در این خصوص ذینفع تلقی می‌شوند» (موسی زاده، ۱۳۸۳: ۱۹۴).

قاعده آمره در حقوق بین‌الملل تعریف مشخصی ندارد ولی براساس ماده ۵۳ کنوانسیون وین حقوق معاهدات ۱۹۶۹ توصیف مختصر و نسبتاً کوتاهی از این قاعده به دست آورد در این ماده آمده است: «از نظر عهدنامه حاضر قاعده آمره حقوق بین‌الملل عام قاعده‌ای است که بوسیله کل جامعه بین‌المللی کشورها به عنوان قاعده‌ای تخلف ناپذیر که تنها با یک قاعده آمره بعدی حقوق بین‌الملل عام با همان ویژگی قابل تعدیل می‌باشد پذیرفته و مورد شناسایی قرار گرفته است» (جمی نجف‌آبادی، ۱۳۹۲: ۵).

۲-۳. قرارداد کار

قرارداد در لغت به معنای منصوب و مقرر و برقرار. تعیین شده. قول. شرط. پیمان. (لغت نامه دهخدا، ذیل واژه قرارداد). واژه «قرارداد» در زبان فارسی به معنای «عقد» به کار رفته است. (لنگرودی، ۱۳۹۴: ۴۵۸) عقد لفظاً به معنای «بستن» می‌باشد. چنان که ماده ۱۸۳ قانون مدنی می‌گوید: «عقد عبارت است از این که یک یا چند نفر در مقابل یک یا چند نفر دیگر، تعهد به امری نمایند و مورد قبول آن‌ها باشد».

«قرارداد یا عقد یا پیمان یا کنترات یک توافق الزام‌آور میان اشخاص است که حقوق و تکالیف طرفین آن را تعیین می‌کند. در تعبیر حقوقی به توافق دو یا چند اراده در جهت ایجاد یک اثر حقوقی گویند. به عبارت ساده تر هرگاه جهت به وجود آمدن یک اثر حقوقی همچون خرید (بیع)، اجاره و نظایر آن، نیاز به تلاقی و تراخی ضروری حداقل دو اراده باشد، عقد محقق می‌گردد. با این تعریف ماهیاتی چون وصیت تملیکی و دیگر ماهیاتی که قبول قابل در آن قبول ضروری یا قبول عقدی نیست، از تعریف و شمول عقد خارج می‌شوند» (کاتوزیان، قواعد عمومی

قرارداد، ج ۱).

همچنین در تعریف «کار» آورده شده که آنچه از شخص یا چیزی صادر گردد و آنچه شخص خود را بدان مشغول سازد و فعل و عمل و کردار. (ناظم الاطباء). آنچه کرده و بجا آورده شود که الفاظ دیگرش عمل و فعل و شغل است. (فرهنگ نظام). امر. شان. اقدام. (لغت نامه دهخدا).

کار در اسلام تعریف گسترده تری دارد و معانی بالاتری به خود می‌گیرد، مبنای استحقاق درآمد و عامل تولید می‌باشد؛ اما با دیگر عوامل تولید متفاوت است و عوامل دیگر تولید در خدمت این عامل هستند. در واقع کلیه ثروت‌ها برای انسان خلق شده و کار در خدمت عوامل دیگر تولید قرار ندارد. در نظام سرمایه‌داری نیروی کار در خدمت سرمایه و ابزار تولید است. همچون دیگر عوامل تولید کار خریدنی می‌باشد و ارزش نیروی کار به اندازه بازده آن و تأثیرش بر مقدار تولید است. در نظام سوسیالیستی براساس نظریه ارزش کار، اهمیت کار به وسیله‌ی ارزش مبادله‌ای کالا و به مقدار کالا صرف شده در آن برآورد می‌شود.

تفاوت اصلی دیدگاه اسلامی با مکاتب سرمایه داری و سوسیالیسم، اصالت دادن به انسان است. در اسلام کار منشاء مالکیت است، مگر این که فرد نتیجه کار خود را به دیگری واگذار کند.

از دیدگاه دینی کار به دو شکل مورد بررسی قرار می‌گیرد، اول این که اگر روی منابع طبیعی و به صورت مفید و اقتصادی باشد و در راه بهره‌گیری از ثروت قرار گیرد و سد راه دیگران نشود، ثمره آن مالکیت و درآمد است و دوم این که اگر کار روی ماده و ثروتی که به تملک دیگران درآمده است صورت گیرد مستحق درآمد مقطوع و اجرت است اما در ارزش افزوده شریک نمی‌باشد.

علاوه بر این در دیدگاه اسلامی نیت در کار، اصل می‌باشد و تأکید روی خالص بودن نیت انجام کار است. کار علاوه بر اجرت مزد و مالکیت بر ثروت خاص، می‌تواند صرفاً جهت برآوردن رضای خدا و هدف از انجام آن به صورت خدمت رایگان جهت طلب رضایت خداوند باشد. به همین جهت در اسلام هم شکل عایدی و درآمد کار تغییر می‌کند، هم قصد انجام کار، که صرفاً برآورد نیاز مادی نیست و جنبه معنوی دارد و حتی اگر هدف از آن رفع نیاز مادی باشد، در آن رضایت خداوند مدنظر است.

قرارداد کار عبارتست از «قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد» (ماده ۷ قانون کار، مصوب ۱۳۶۹).

«قرارداد کار یکی از ارکان اصلی حقوق کار و بلکه زیربنای حقوق کار است که بین کارگر و کارفرما ارتباط برقرار می‌کند و موجب تأمین مطلوب و منظور کارفرما، یعنی انجام کار، و مطلوب و مراد کارگر، یعنی دستمزد با حق السعی، است» (بهرامی‌راد، ۱۳۹۴: ۱). به عبارتی دیگر، قرارداد کار اصطلاح جدیدی است که در حقوق کار معاصر، برای توافق میان افراد به منظور انجام کار در ازای اجر مادی، مورد استفاده قرار می‌گیرد. این اصطلاح، جایگزین «عقد اجاره‌ی انسان» در فقه و «قرارداد اجاره خدمات» در حقوق غربی شده است (گودرزی، ۱۳۹۶: ۳).

قرارداد کار به نحوی که در قانون کار تعریف شده با قراردادهای موضوع ماده ۱۰ قانون مدنی تطبیق می‌کند. این ماده چنین مقرر می‌دارد: «قراردادهای خصوصی نسبت به کسانی که آن را منعقد کرده‌اند در صورتی که مخالف صریح قانون نباشد نافذ است» (گودرزی، ۱۳۹۶: ۷).

«عقد عهده‌ی آن است که نتیجه‌ی قرارداد و توافق طرفین، ایجاد تعهد باشد لذا طرفین بر اساس اصل آزادی اراده، در مورد کار معین تراضی می‌نمایند و نتیجه‌ی این قرارداد تعهداتی است که برای ایشان ایجاد می‌شود. به هر حال در این فرض نیز قرارداد کار، هر چند غیرمعین است، اما عهد تلقی می‌شود» (کاتوزیان، ۱۳۸۳: ۷۵). با امضای قرارداد کار، کارگر می‌پذیرد که از بخش مهمی از آزادی‌های خود صرف نظر کند و در مدت قرارداد، تحت اشراف و نظارت و مدیریت شخص دیگر کارفرمایا نمایندگان او) قرار گیرد و به تعبیری، تبعیت نسبت به کارفرما را پذیرا باشد

۱-۲-۳. قرارداد کار از منظر فقه امامیه

در حقوق اسلامی، «مشهور فقها ایجاب و قبول لفظی را مصداق عقد می‌دانند و اگر لفظ در بین نباشد، می‌گویند تراضی حاصل شده است» (جعفری لنگرودی، ۱۳۷۸: ۵۴۵) یعنی در صورتی که در عقد، لفظ به کار نرود، آن چه که به وجود می‌آید، صرفاً تراضی طرفین برامری است و عقد قرارداد به معنای حقوقی آن واقع نشده است. قانون مدنی فرانسه، قرارداد را این گونه تعریف می‌کند: «قرارداد عبارت است از تراضی دو طرف برتعهد به انتقال مالکیت و یا تعهد به انجام عمل یا تعهد ترک عمل معینی» (جعفری لنگرودی، ۱۳۸۲، ج ۱: ۶).

از نظر فقهای امامیه، قرارداد کار تابع احکام کلی عقود و معاملات و احکام خاص اجاره بود و این بحث در کتاب اجاره رسالات فقهی مورد بررسی قرار گرفته است.

«اجاره» در لغت به معنای کرایه دادن است که معنای اصطلاحی فقهی و شرعی آن نیز به این معنا نزدیک می‌باشد (جزیری، ۱۴۲۴ ق: ۹۵). مشهور فقهای امامیه «اجاره» را «تملیک منفعت به عوض معلوم» تعریف کرده (شهید ثانی، ۱۴۰۳ ق: ۲۰۷) و برخی آن را «تملیک منفعت معلوم در مقابل تملیک عوض معلوم به صورت لازم» (نجفی، ۱۴۰۱ ق: ۲۰۴) دانسته‌اند. گروهی دیگر از فقهای امامیه، اجاره را «ثمره‌ی تملیک منافع» معرفی کرده (حلی، ۱۴۰۸ ق: ۴۱۳). این گروه، تملیک منفعت در برابر عوض معلوم را ثمره‌ی عقد دانسته‌اند (حلی، ۱۴۱۸ ق: ۲۲۴) و بعضی از فقها نیز بر این تعریف، قیدی را همچون «بقاء مالکیت موثر بر عین مستاجره» افزوده‌اند (کرکی، ۱۴۱۰ ق: ۸۰).

در جریان تصویب قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز حاکمیت همین طرز تفکر در شورای نگهبان بود که مانع تصویب قانون مزبور از طریق عادی قانون‌گذاری گردید. زیرا شورای مزبور دخالت دولت در روابط کار و الزام کارفرما و مجازات‌های تعیین شده در قانون کار نسبت به کارفرمایان متمدن را خلاف شرع دانسته و اعضای آن شورا نگران آن بودند که با این سیاست تقنینی نظامات اسلام از مزارعه، اجاره، تجارت، عاقله و سایر روابط به تدریج عملاً منع و در خطر تعویض و تغییر قرار بگیرد (نظریه‌ی ۹۸۵۵-۴-۱۹؛ ۱۳۶۶:۹؛ شورای نگهبان). به نظر شورای نگهبان اگر حقی از طرفین در قرارداد کار ملحوظ نشود طرف مقابل با استناد به خیار تخلف شرط می‌تواند عقد را فسخ کند (خمینی، ۱۳۶۹: ۱۶۵). بنابراین، ماده‌ی ۴۶۷ ق.م. به تبعیت از فقه امامیه، ۳ دسته اجاره را تعیین می‌کند که عبارتند از: ۱) اجاره‌ی اشیا، ۲) اجاره‌ی حیوان، ۳) اجاره‌ی انسان.

«در فقه امامیه، اجاره‌هایی که در آنها خدمت افراد به کارفرما برای کسب سود کارفرما انتقال داده می‌شود، اعم از اینکه مقاطعه کاری باشند یا نباشند، مستحق مشمول حمایت‌های قانون کار تحت عنوان قرارداد کار هستند» (شهیدی، ۱۳۸۵: ۲۵۰).

۴. مفهوم آمره بودن حقوق کار

آنچه امروزه توسط جامعه بین‌المللی، به‌عنوان قاعده آمره مورد پذیرش و شناسایی قرار گرفته است به‌قرار ذیل است:

۱) اصل احترام به حاکمیت، استقلال و تمامیت سرزمینی کشورها؛ ۲) اصل حق ملت‌ها در تعیین سرنوشت خود؛ ۳) اصل احترام به حقوق و آزادی‌های اساسی بشر؛ ۴) اصل دفاع مشروع؛ ۵) اصل حسن نیت، ۶) اصل منع توسل به‌زور و تحریم جنگ؛ ۷) اصل وفای به عهد؛ ۸) اصل منع تجاوز؛ ۹) اصل منع دزدی دریایی؛ ۱۰) اصل منع کشتار جمعی؛ ۱۱) اصل عدم تبعیض نژادی؛ ۱۲) اصل منع بردگی؛ ۱۳) اصل منع هواپیما رایی؛ ۱۴) اصل حاکمیت کشورها بر منابع طبیعی خود؛ ۱۵) اصل منع جنایات علیه بشریت؛ ۱۶) اصل منع جنایات جنگی؛ ۱۷) اصل منع تروریسم؛ ۱۸) اصل منع آلودگی شدید محیط‌زیست دریاها و ماوراء جو.

پیش از دوره‌ی معاصر، قرارداد کار رابطه‌ی خصوصی دانسته می‌شد و تابع قواعد حقوق خصوصی در بحث قراردادها بالاخص بحث اجاره بود لیکن پس از تحولات سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و صنعتی معاصر، تعریف

جدیدی از رابطه‌ی کار ارائه گردید که طی آن، قواعد امری از سوی دولت‌ها جایگزین توافق خصوصی افراد گردید (عبدالهی، ۱۳۹۴: ۲).

با توجه به عدم تعادل رابطه‌ی کار میان کارگر و کارفرما که به سبب تفاوت در وضعیت اقتصادی آنان حاصل شده است، امروزه دولت‌ها در قرارداد کار میان آنها مداخله می‌کنند تا حمایت‌های ویژه‌ای را از کارگران به عمل آورند که آورند که این موضوع تحت عنوان "حمایتی بودن حقوق کار" شناخته شده است.

با این حال، حمایت از کارگران و تضمین حقوق آنها تنها در شرایطی امکان پذیر خواهد بود که دولت با وضع قوانین و مقررات لازم الاجرا یا به اصطلاح حقوقی "قواعد آمره" به این امر بپردازد تا امکان تخلف از قواعد حمایتی قرارداد کار ناممکن گردد. به همین مناسبت، در این مقاله قصد داریم به بررسی مفهوم آمره بودن حقوق کار پرداخته و سپس قواعد آمره در حقوق کار جمهوری اسلامی ایران را به تفصیل مورد بررسی قرار دهیم.

طبق تعریف کلی، کارگر در قبال دریافت مزدی که از کارفرما دریافت می‌کند، به درخواست وی و طبق نظر و صلاحدید وی، به انجام کار می‌پردازد. این امر سبب شده است که کارگر در مقابل تبعیت حقوقی از کارفرما، استحقاق دریافت مزد یا حقوق را داشته باشد.

این تعبیر از حقوق و قرارداد کار، سبب می‌شود که بعضاً حقوق کارگران مورد خدشه قرار گیرد و به همین دلیل، لازم است تا دولت در روابط کار دخالت کرده و با پیش‌بینی کردن قواعد آمره و الزامی، به تضمین و حمایت از حقوق کارگران بپردازد. به همین دلیل، در قانون کار جمهوری اسلامی ایران، جنبه‌های مختلفی از آمره بودن حقوق کار پیش‌بینی گردیده است.

۵. قواعد آمره قرارداد کار در فقه امامیه و قوانین جمهوری اسلامی

۵-۱. آزادی در انتخاب شغل

اصل آزادی انسان و رعایت اختیار و آزادی وی در انتخاب شغل، شیوه‌های تحمیل و اجبار و بیگاری را محکوم می‌کند. اسلام رضایت فرد را در روابط اقتصادی لازم می‌شمارد: «یا ایها الذین آمنوا لا تأکلوا أموالکم بینکم بالباطل إلا أن تكون تجارةً عن تراض منکم» ای کسانی که ایمان آورده اید، اموال یکدیگر را به باطل (و از طرق نامشروع) نخورید؛ مگر اینکه تجارتی با رضایت شما انجام گیرد.

«درست است که هر انسانی باید کار کند، انتخاب نوع کار بنا بر اصل آزادی انسان به رأی و اختیار او مربوط است. رسول خدا (ص) در نامه به عبدالله بن جحش تأکید کردند که کسی را با اکراه به کار وادار مکن» (سبحانی ۱۳۶۳: ۳۸۸).

در زمان خلافت علی علیه السلام، مردم یکی از مناطق اسلامی خدمت آن حضرت شرفیاب شدند و چنین عرضه داشتند در سرزمین ما نه‌ری است که گذشت زمان و حوادث روزگار آن را پر کرده و ما را از فوائد آن محروم نموده است. هرگاه دوباره آن نهر کنده شود در آبادی سرزمین و رونق زندگی ما تأثیر بسزائی خواهد داشت. آن گاه از حضرت تقاضا کردند که به حاکم خود، که در آن ناحیه فرمانروایی داشت، فرمان دهد تا از راه بیگاری گرفتن مردم و تحمیل به کار اجباری به حفر دوباره آن نهر خراب شده اقدام بنماید. امیر مؤمنان علیه السلام چون درخواست ایشان را شنید، کمی فکر کرد و سپس نسبت به تجدید حفر نهر ابراز علاقه نمود؛ ولی با موضوع بیگاری و کار اجباری با اینکه مورد علاقه درخواست کنندگان بود، موافقت نفرمود و نامه‌ای به این مضمون برای «قرطبه بن کعب» حاکم آن ناحیه نوشت: «گروهی از حوزه مأموریت تو نزد من آمدند و گفتند که ایشان را نه‌ری است که متروک شده و اگر آن را حفر و استخراج کنند، سرزمین‌هایشان آباد خواهد شد و به پرداخت تمام مالیات و خراجشان قدرت خواهند یافت و درآمد بیت المال مسلمان‌ها از ناحیه ایشان فزونی خواهد گرفت. آنها از من درخواست کردند که نامه‌ای برای تو بنویسم تا آنان را به کار بگماری و به کندن نهر و تأمین هزینه آن مجبور سازی؛ لیکن «لست اری ان اجبر احدا علی عمل یکرهه»؛ من صحیح نمیدانم کسی را به کاری که دوست ندارد وادارم و به بیگاری و کار اجباری تحمیل کنم» (جورداق، ۱۴۲۶، ج ۱: ۲۰۸؛ محمودی، ۱۳۷۶، ج ۵: ۳۵۹).

در حدیث معروف نبوی: «رفع عن امتی تسعة أشياء الخطأ و النسیان و ما أکرهوا علیه...» (حر عاملی، ۱۴۰۹، ج ۱۵: ۳۶۹؛ فیض کاشانی، بی‌تا، ج ۲: ۲۷؛ مجلسی، ۱۴۰۴، ج ۱۱: ۳۹۴) نیز هرگونه عملی که بر اکراه و اجبار مبتنی باشد، فاقد اثر حقوقی و قانونی دانسته شده است.

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز به طور صریح به حقوق و آزادیهای مربوط به کار توجه نشان داده است. در اصل ۲۸ این قانون تصریح شده است که: «هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی نیست برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون برای همه افراد امکان

اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید». در بند ۴ اصل ۴۳ همین قانون «رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری» از ملاک‌ها و پایه‌های اقتصادی جمهوری اسلامی دانسته شده است.

در ماده ۶ قانون کار تصریح شده است که: «اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند».

با مطالعه آرای امام خمینی نیز درمی‌یابیم که ایشان نه تنها قائل به آزادی افراد در انتخاب شغل بوده و این امر را جزو بدیهیات تلقی می‌کرده‌اند؛ بلکه حتی فراتر از این، حقوق صنفی قشر کارگر را نیز به رسمیت شناخته و چنین بیان کرده‌اند: «کارگران محروم و متدین ایران... در جمهوری اسلامی به آنها حق داده می‌شود که به هر شکل ممکن به دور هم جمع شوند و مسائل و مشکلات خود را بررسی کنند و در نتیجه دولت را در جریان مسائل خود قرار دهند و نیز از حقوق صنفی خود دفاع کنند» (امام خمینی، ۱۳۸۶، ج ۵: ۱۳۹).

پر واضح است کسی که برای کارگر چنین حقوقی قائل است به طریق اولویت، وی را در انتخاب شغل نیز محق می‌داند.

۲-۵. دریافت مزد متناسب با کار

ماده ۳۵ قانون کار در تعریف مزد مقرر می‌دارد: «مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود». از دیدگاه فقه اسلامی بر صاحب کار واجب است دستمزد عادلانه‌ای به کارگر پرداخت کند؛ اگرچه کارگر به دلیل اضطرار و یا جهل به ارزش کار خود به دستمزدی کمتر از ارزش عادلانه کارش راضی باشد. این حکم مفاد آیه ۸۵ از سوره اعراف در قرآن مجید است که می‌گوید: «و لا تبخسوا الناس اشیاءهم» (اشیای مردم را از ارزش نیندازید)؛ یعنی ارزش هر آنچه را متعلق به انسان است و او می‌تواند آن را در معرض نقل و انتقال قرار دهد به خود او بپردازید. این کلمه «اشیاء» از عمومی‌ترین مفاهیمی است که شامل هر گونه کار (کارهای فکری و کارهای عضلانی) و هر آنچه می‌تواند مفید باشد می‌شود؛ هم چنین وجوب

پرداخت ارزش عادلانه کار شامل همه موارد است؛ خواه کارگر به قیمت عادلانه کار خود آگاه باشد یا نه و نیز وجوب پرداخت قیمت عادلانه کار شامل آن مواردی است که کارگر برای کار با دستمزد مقرر، مجبور یا مضطر شود و یا مورد اکراه قرار بگیرد (علامه جعفری، ۱۴۱۹: ۲۰۳). بر این امر علاوه بر این آیه، می‌توان به حدیث «لا ضرر و لا ضرار» (کلینی ۱۴۰۷، ج ۵: ۲۹۲؛ حرعاملی، ۱۴۰۹، ج ۲۵: ۴۲۹) نیز استناد کرد که مبنای فقهی مسائل مهمی است. یکی از فقیهان معاصر در پاسخ به سؤالی مبنی بر اینکه: «کارفرمایی شخصی را به کار گماشته است و از بی اطلاع بودن کارگر نسبت به ارزش و مقدار حقوقش استفاده کرده و حقوق و مزد کمتر از نصف حقوق کارکنان هم ردیف او داده است؛ آیا کارفرما نسبت به مزد واقعی این کارگر مدیون است؟» چنین فتوا داده است که: «در فرض مرقوم کارگر حق مطالبه اجرت المثل کار و عمل خود را دارد و کارفرما باید اجرت المثل به او بدهد؛ مگر اینکه در ابتدای کار با هم توافق کرده باشند که با توافق و معلوم شدن مغبون بودن، کارگر خیار غبن دارد و با فسخ باز به اجرت المثل برمی‌گردد» (بهجت، ۱۴۲۸، ج ۴: ۳۳۸). امام خمینی (ره) نیز در تحریرالوسیله در فرض مغبون شدن شخص، خیار غبن را برای وی ثابت دانسته است (امام خمینی، بی‌تا، ج ۱: ۵۷۵). هم چنین ایشان درباره پرداخت حقوق عادلانه به کارگران چنین مینگارند: «کارفرمایانی را که حقوق کارگران را به طور مناسب و کامل نمی‌پردازند (باید) به تکالیف خود آشنا نمود تا خود را به رسیدگی مکلف بدانند و یا از صحنه خارج شوند... باید دستمزدها پس از رسیدگی به وضع کارخانجات افزایش یابد تا آنان از کمبودهای زندگی نجات یابند و مثل سایرین بتوانند در محیطی آزاد و مرفه زندگی کنند» (امام خمینی، ۱۳۸۶، ج ۶: ۳۸۰).

ماده ۳۸ قانون کار در زمینه تناسب کار با مزد چنین مقرر می‌دارد: «برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.»

۳-۵. وجوب تعیین حقوق کارگر قبل از شروع کار

روایاتی هست که بر وجوب تعیین میزان دستمزد کارگر قبل از به کارگیری وی دلالت می‌کند. از پیامبر اسلام (ص) روایت شده است که فرمودند: من کان یؤمن بالله و الیوم الآخر فلا یستعملن أجبیرا حتی یعلم ما أجرة (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۵: ۲۸۹؛ طوسی، ۱۴۰۷، الف، ج ۷: ۲۱۲)؛ کسی که به خدا و روز قیامت ایمان دارد، کارگری را به

کار نمی‌گیرد مگر اینکه (قبل از کار) مزد وی را تعیین کرده باشد.

در روایت دیگری حضرت فرموده اند: «من استأجر أجيراً فليعلمه أجره» (محدث نوری، ۱۴۰۸، ج ۱۴: ۲۹؛ بروجرودی، ۱۴۲۹، ج ۲۴: ۷۴)؛ هرکس کارگری را به کار بگیرد، باید میزان مزد وی را (قبل از کار) به او بگوید. از امام صادق (ع) نقل شده است که: «نهی رسول الله (ص) أن يستعمل أجير حتى يعلم ما أجرته» (حرعاملی، ۱۴۰۹، ج ۱۹: ۱۰۵؛ صدوق قمی، ۱۴۱۳، ج ۴: ۱۰)؛ پیامبر اسلام (ص) از به کارگیری اشخاص قبل از معین شدن اجرت آنان نهی فرمودند.

فقه‌های امامیه با توجه به احادیثی از این قبیل مشخص بودن مقدار و میزان اجرت را از شرایط صحت اجاره دانسته اند (علامه حلی، بی‌تا، ج ۷: ۷۷؛ طوسی، ۱۴۰۷، ج ۳: ۴۹۸؛ فاضل لنکرانی، ۱۴۲۴: ۶۴؛ جزیری، ۱۴۱۹، ج ۳: ۱۴۲).

امام خمینی در تحریرالوسیله در ذیل شرایط صحت اجاره چنین می‌نگارند: «و أما الأجره فتعتبر معلوميتها و تعیین مقدارها؛ در اجرت معلوم بودن آن و تعیین مقدار آن لازم است» (امام خمینی، بی‌تا، ج ۱: ۵۷۲).

ماده ۱۰ قانون کار در این زمینه چنین مقرر می‌دارد: «قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین باید حاوی موارد ذیل باشد: الف: نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد. ب: حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن...».

در مورد تعیین میزان مزد یکی از فقیهان معاصر چنین فتوا داده است: «تعیین مقدار دستمزد امری است عرفی که شارع مقدس آن را امضا کرده است و برای تعیین آن به افراد خبره و متعهد در هر صنفی ارجاع می‌شود و قهراً خبرگان هر صنف باید در قیمت‌گذاری، جهاتی را مورد توجه قرار دهند: الف: عرضه و تقاضای طبیعی بدون دخالت دادن انحصارها و تبلیغات دروغ. ب: کمیت و کیفیت کار و شرایط زمانی و مکانی و نرخ تورم و جهات دیگر که واقعا در ارزش کار مؤثرند. ج: عدل و احسانی که عقل و شرع به آن تأکید دارند...» (منتظری، بی‌تا، ج ۲: ۴۲۴).

بند دوم ماده ۴۱ قانون کار، که حداقل دستمزد کارگران را اندازه‌ای می‌داند که زندگی یک خانواده را تأمین کند، می‌تواند مؤیدی بر همین مطلب باشد.

۴-۵. حق استفاده از تعطیلات و مرخصی

اصالت رشد و تعالی انسان و اولویت ارتقای معنوی از دید اسلام ایجاب می‌کند که هر فرد در عین اشتغال کامل برای تأمین زندگی، وقت و فرصت کافی برای خود سازی معنوی و سایر وظائف سیاسی اجتماعی نیز داشته باشد و با آموزش و تقه و آگاهی بیشتر و کسب مهارت و ابتکار به منظور رسیدن به توان بیشتر کاری و افزایش سطح بازدهی شغلی خویش، علم و توانایی و سایر فضائل انسانی را به میزان بالاتر در خود احیا و به کمال رساند. قرآن فدا کردن رشد و تکامل معنوی و فضائل انسانی به بهای اشباع تمایلات مادی را ایثار دنیا بر آخرت و مبادله آن دو می‌نامد: *بل تؤثرون الحیاء الدنیا و الآخرة خیر و أبقى؛ وقت و توان انسان متعلق به همه ابعاد نیازهای اوست.*

به کارگیری این توان محدود در مورد بخش خاصی از نیازها ظلم به خویش و تعدی به حق خداست. از مهمترین نیازهای انسان و خواسته‌های خدا، خودسازی و تخلق به اخلاق الله و تعلم و کسب توانایی بیشتر و ایجاد زمینه‌های مهارت و ابتکار و شرکت فعال در رفع نیازهای سیاسی و اجتماعی جامعه و مشارکت در رهبری کشور و حضور در صحنه‌های اجتماع و سنگرهای جهاد است. از پیامبر اکرم (ص) روایت شده است که «هر کسی که کارگری را به کار می‌گیرد اگر از حضور وی در نماز جمعه جلوگیری کند گناهکار است؛ ولی هرگاه به او اجازه شرکت در نماز دهد در ثوابش شریک خواهد بود» (حرعاملی، ۱۴۰۹، ج ۱۹: ۱۰۵؛ کلینی، ۱۴۰۷، ج ۵: ۲۸۹).

براساس آموزه‌های اسلامی در هیچ کاری افراط و تفریط پسندیده نیست. از حضرت علی (ع) روایت شده است که: «لا یری الجاهل إلا مفراطاً أو مفرطاً» (نهج البلاغه، حکمت ۶۷: ۴۱۶). هر فرد در زندگی خود علاوه بر کار به استراحت، خودسازی، فراگیری مسائل دینی و اجتماعی نیازمند است؛ از این رو طبق آموزه‌های اسلامی شیسته است اوقات زندگی هر کس مطابق نیازهای او، چون کار، استراحت، عبادت و تفریح تقسیم شود. امام خمینی در این باره می‌فرماید: «قرآن مشتمل بر همه چیز است... همان طوری که آدم همه چیز است: معنویت دارد، مادیت دارد، ظاهر دارد، باطن دارد، قرآن کریم هم که آمده است این انسان را بسازد؛ همه ابعاد انسان را می‌سازد؛ یعنی کلیه احتیاجاتی که انسان دارد... اسلام... همه چیزهای انسان را می‌سازد؛ هم انسان را از حیث عقل می‌سازد؛ هم انسان را از حیث اخلاق و تهذیب اخلاق می‌سازد؛ هم انسان را از حیث ظاهر و آداب ظاهری می‌سازد؛ هم در همه اموری که انسان به آن احتیاج دارد، اسلام دخالت دارد؛ مثل حکومتها نیست که فقط در امور مثلاً اجتماعیشان، سیاسیشان، دخالت داشته باشند» (امام خمینی، ۱۳۶۸، ج ۴: ۴۵۰-۴۴۸).

۵-۵. حق تأمین معاش در دوران از کار افتادگی (بازنشستگی)

«کارگر در دوران ناتوانی از کار، مانند بیماری و پیری، حق تأمین معاش از سوی صاحب کار را دارد و اگر صاحب کار از تأمین معاش کارگر ناتوان باشد، دولت مکلف است بر این وظیفه قیام کند و در صورتی که صاحب کار به تأمین مقداری از معیشت کارگر توانایی داشته باشد در این صورت با همیاری دولت، معاش کارگر تأمین می‌گردد»

(علامه جعفری، ۱۴۱۹: ۲۰۴)

باید گفت اگرچه این حق در منابع و تألیفات فقهی سابقه چندانی ندارد و به نظر میرسد پس از تسلط ماشین بر همه شئون زندگی جوامع بشری، که مقتضی وضع و تدوین مقررات و حقوق بسیار ضروری برای کارگر است به وجود آمده است با مراجعه به کتاب‌های روایی به احادیثی برمیخوریم که به طور ضمنی دلالت بر این حق دارد؛ از جمله شیخ حرعاملی در وسائل الشیعه در بابی تحت عنوان: «باب أن نفقة النصرانی إذا کبر و عجز عن الکسب من بیت المال» از حضرت علی (ع) چنین روایت می‌کند که «مر أمير المؤمنين (ع) بشیخ مکفوف کبیر یسأل، فقال أمير المؤمنين (ع) ما هذا؟ قالوا یا أمير المؤمنين نصرانی فقال أمير المؤمنين (ع) استعلمتموه حتی إذا کبر و عجز منعموه أنفقوا علیه من بیت المال»؛ امیرالمؤمنین (ع) بر پیرمرد از کار افتاده‌ای گذر می‌کردند. حضرت سؤال کردند و فرمودند: این کیست. جواب دادند یا امیرالمؤمنین، پیرمردی نصرانی است. حضرت فرمودند او را به کار گرفتید تا پیر و عاجز گشت؛ آنگاه او را رها نمودید! از بیت المال به او نفقه بپردازید» (حرعاملی، ۱۴۰۹، ج ۱۵: ۶۶).

شهید سید محمدباقر صدر با توجه به مدلول این حدیث چنین مینگارند: «بعضی از فقها مانند شیخ حر عاملی چنین فتوا داده اند که ضمان دولت مخصوص مسلمانان نیست و فرد ذمی که در سایه دولت اسلامی زندگی می‌کند، اگر پیر شود و از کسب و کار عاجز گردد، نفقه وی از بیت المال مسلمین تأمین خواهد شد» (صدر، ۱۴۱۷: ۶۶۹).

با توجه به این روایت بخوبی مشخص می‌شود مکتبی که برای یک پیرمرد مسیحی چنین احترامی قائل است و تأمین هزینه وی را در دوران کارافتادگی بر عهده بیت المال مسلمین مینهد در برابر کارگرانی که برای گردش چرخه توسعه اقتصادی کشور اسلامی به کار و تلاش دست می‌زنند، پس از دوران بازنشستگی چه تمهیداتی می‌تواند قائل باشد.

از لحاظ حقوقی نیز در قانون تأمین اجتماعی و قانون کار برای بازنشستگی کارگران مقرراتی پیش‌بینی شده است. طبق ماده ۲۱ قانون کار: «قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد: الف: فوت کارگر. ب: بازنشستگی کارگر».

هم چنین طبق ماده ۳۱ همان قانون: «چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به

وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود».

ماده ۲۵ اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز در این زمینه مقرر می‌دارد: «هر انسانی... حق دارد که در مواقع... سالمندی و فقدان منابع تأمین معاش، تحت هر شرایطی که از حدود اختیار وی خارج است از تأمین اجتماعی بهره مند گردد».

۵-۶. امکان مشارکت کارگران در فعالیت‌های تولیدی

در فقه اسلامی قراردادهایی هست که در آن حاصل کار بین کارگر و کارفرما به نحو مشاع تقسیم می‌گردد. قراردادهایی نظیر مضاربه، مساقات و مزارعه از این قبیل است. «مضاربه قراردادی است که بین کارگر و صاحب مال بسته می‌شود و به این صورت است که عامل با سرمایه صاحب مال به داد و ستد می‌پردازد و در مقابل به نسبت درصدی در منافع با وی شریک می‌گردد» (شهید ثانی، ۱۴۱۰، ج ۴: ۲۱۱؛ ابن ادریس، ۱۴۱۰، ج ۲: ۴۰۷؛ نجفی، بی‌تا، ج ۲۶: ۳۳۶).

امام خمینی (ره) در تعریف مضاربه چنین می‌نگارند: «هی عقد واقع بین شخصین علی آن یکون رأس المال فی التجاره من أحدهما و العمل من الآخر، و لو حصل ربح یکون بینهما» مضاربه عقدی است که بین دو نفر واقع می‌شود بر این اساس که سرمایه تجارت از یکی از آنها و کار از دیگری باشد و اگر سودی پیدا شود بین هر دو باشد (امام خمینی، بی‌تا، ج ۱: ۶۰۸)

«مساقات معامله‌ای است بین صاحب درخت با کارگر در مقابل حصه مشاع معین از ثمره درخت» (امام خمینی، بی‌تا، ج ۱: ۶۴۲؛ محقق حلی، ۱۴۰۸، ج ۲: ۱۲۳؛ شهید ثانی، ۱۴۱۳، ج ۵: ۳۷).

«مزارعه نیز عقدی است که به موجب آن شخصی زمینی را به کارگر می‌دهد که در آن زراعت کند و سود حاصل را به نسبتی میان خود تقسیم نمایند» (امام خمینی، بی‌تا، ج ۱: ۶۳۵؛ نجفی، بی‌تا، ج ۲: ۲۷).

به نظر می‌رسد وجود چنین قراردادهایی در فقه اسلامی و دادن حق مشارکت به کارگران در سود کاری که انجام می‌دهند، باعث می‌شود انگیزه آنان در کار مضاعف شود و از این رهگذر علاوه بر اینکه نفع بیشتری عاید این طبقه می‌شود، جامعه اسلامی نیز هرچه بیشتر به سوی ترقی و پیشرفت رهنمون گردد.

۶. نتیجه‌گیری

قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد. قرارداد کار در جامعه امروز بسیار حائز اهمیت می‌باشد زیرا کار در اقتصاد و فعالیتهای دولت نقش بسیار مهمی دارد. به علت عدم تعادل رابطه‌ی میان کارگر و کارفرما که به سبب تفاوت در وضعیت اقتصادی آنان حاصل شده است، امروزه دولت‌ها در قرارداد کار میان آنها مداخله می‌کنند

تا حمایت‌های ویژه‌ای را از کارگران به عمل آورند که این موضوع تحت عنوان "حمایتی بودن حقوق کار" شناخته شده است.

با این حال، حمایت از کارگران و تضمین حقوق آنها تنها در شرایطی امکان پذیر خواهد بود که دولت‌ها با وضع قوانین و مقررات لازم الاجرا یا به اصطلاح حقوقی، "قواعد آمره" به این امر بپردازد تا امکان تخلف از قواعد حمایتی قرارداد کار ناممکن گردد. آمره بودن حقوق کار به معنای تضمین قواعد حمایتی مذکور در قانون کار می‌باشد.

آمره بودن قاعده حقوقی بدین معناست که افراد نتوانند برخلاف آن تراضی کنند و این مفهوم در مقابل قاعده تکمیلی یا تفسیری یا معاوضی می‌باشد که افراد می‌توانند برخلاف آن توافق کنند.

در این پژوهش، پس از تعریف مفاهیم اولیه، مصادیق و جایگاه قواعد آمره قرارداد کار، در قوانین حقوقی جمهوری اسلامی و نیز فقه امامیه مورد بررسی قرار گرفت و مشاهده گردید که در راستای دفاع از حقوق طرفین قرارداد کار، بالاخص کارگران، نظام جمهوری اسلامی در روابط کار دخالت کرده و با پیش‌بینی کردن قواعد آمره و الزامی، به تضمین و حمایت از قرارداد کار پرداخته و جنبه‌های مختلفی از آمره بودن حقوق کار در قانون کار جمهوری اسلامی ایران پیش‌بینی گردیده است و همچنین هر سال براساس نرخ تورم دستمزد و مزایای کارگران را که برعهده کارفرما می‌باشد را تعیین و اعلام می‌نماید.

با بررسی مفاهیم یادشده و عناصر و عوامل قرارداد کار در آیات قرآن کریم و روایات و احادیث معصومین (ع) مشاهده گردید که مکتب مقدس اسلام درضمن قوانین و دستورالعمل‌هایی که برای تأمین و برقراری تعادل همه جانبه در زندگی مردم آورده، برای کار و کوشش نیز اهمیت فراوانی قائل گردیده و ضمن دعوت و تشویق مردم به کوشش و تلاش، فرامین حمایتی از حقوق طرفین کار را نیز بصراحت بیان داشته است.

نتیجه آن که قواعد آمره در قرارداد کار، در ۶ حوزه شامل ۱. آزادی در انتخاب شغل، ۲. دریافت مزد متناسب با کار، ۳. وجوب تعیین دستمزد پیش از آغاز کار، ۴. حق استفاده از تعطیلات و مرخصی، ۵. حق بازنشستگی و ۶. امکان مشارکت کارگران در فعالیت‌های تولیدی، توسط نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران و نیز فقه امامیه مورد تاکید و حمایت قرار گرفته‌اند.

۶. کتابنامه

قرآن کریم، ترجمه الهی قمش‌های.

منابع فارسی

۱. بهرامی‌راد، ابوالفضل، بررسی ادله فقهی قرارداد کار در قانون کار و آثار حقوقی آن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اصول الدین واحد قم، ۱۳۹۵ ش.
۲. جعفری لنگرودی، محمد جعفر، دوره حقوق مدنی (حقوق تعهدات)، چاپ سوم، تهران، کتابخانه گنج

- دانش، ۱۳۷۸ ش.
۳. جعفری لنگرودی، محمدجعفر، مبسوط در ترمینولوژی حقوق، جلد ۱، چاپ اول، تهران، انتشارات پایدار، ۱۳۸۲ ش.
 ۴. چمی نجف‌آبادی، مسعود، تاثیر قواعد آمره اقتصادی در قراردادهای تجاری-بین‌المللی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان، ۱۳۹۲ ش.
 ۵. دادرس خالدي، مهناز، ماهيت، شرايط و آثار قرارداد کار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۹۶ ش.
 ۶. دهخدا، علی اکبر، لغت‌نامه، ۱۳۸۶ ش.
 ۷. رضایی کرمانی نسب‌پور، مصطفی، پایان‌نامه ارشد، بررسی تعارض اصل برائت و بازداشت موقت در قانون آئین دادرسی کیفری، ۱۳۹۵ ش.
 ۸. رنجبری، ابوالفضل، حقوق کار، چاپ پانزدهم، تهران، چاپ مجد، ۱۳۹۷ ش.
 ۹. سیستانه‌ای، امیرحسین، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، جایگاه قواعد آمره در فقه و حقوق جزای ایران، دانشگاه پیام نور استان البرز، مرکز پیام نور کرج، ۱۳۹۸ ش.
 ۱۰. شهیدی، مهدی، اصول قراردادها و تعهدات، جلد ۲، تهران، انتشارات مجد، ۱۳۸۳ ش.
 ۱۱. شهیدی، مهدی، مجموعه مقالات حقوقی، چاپ اول، تهران، انتشارات مجد، ۱۳۸۵ ش.
 ۱۲. شهیدی، مهدی، شروط ضمن عقد، چاپ اول، تهران، انتشارات مجد، ۱۳۸۶ ش.
 ۱۳. قانون کار، مصوب ۱۳۶۹ ش.
 ۱۴. قوانین و مقررات کار و تامین اجتماعی، موسسه کار و تامین اجتماعی، نشریه شماره ۵.
 ۱۵. کاتوزیان، ناصر، قواعد عمومی قرارداد، ج ۱، چاپ ششم، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۳ ش.
 ۱۶. گودرزی، سهرابعلی، مقایسه فقهی و حقوقی قرارداد کار و حمل و نقل، ۱۳۹۶ ش.
 ۱۷. موسی‌زاده، رضا، حقوق بین‌الملل عمومی، چاپ دوم، تهران، انتشارات وزارت امور خارجه، ۱۳۸۳ ش.
 ۱۸. عبدالرحیم مرادی، بررسی تعهد به مذاکره ی مجدد در قراردادهای بین‌المللی بالا دست، مجله پژوهش‌های فقه و حقوق اسلامی، سال بیستم، شماره ۷۷، ۱۴۰۴ ش.

منابع عربی

۱. حرعاملی، محمد بن حسن، وسائل الشیعه، ج ۱۷ و ۲۵، قم، موسسه آل‌البیت، ۱۴۰۹ ق.
۲. حلی، علامه، حسن بن یوسف بن مطهر اسدی، تحریر الاحکام الشرعیه علی مذهب الامامیه، ج ۷، قم، موسسه امام صادق(ع)، ۱۴۲۰ ق.
۳. حلی، فخرالمتقین محمد بن حسن بن یوسف، ایضاح الفوائد فی شرح مشکلات القواعد، ج ۱، قم، موسسه

- اسماعیلیان، ۱۳۸۷ ش.
۴. خمینی، روح‌الله، کتاب البیع، ج ۱، قم، مؤسسه اسماعیلیان، ۱۴۰۳ ق.
 ۵. امام خمینی، روح‌الله، تحریر الوسیله، ج ۵، قم، موسسه مطبوعات دارالعلم، ۱۳۸۶ ش.
 ۶. سبحانی، جعفر، المحصول فی علم الاصول. تقریر سید محمود جلالی مازندرانی، قم، مؤسسه الامام الصادق، ۱۳۶۳ ش.
 ۷. شهید ثانی، زین‌الدین بن احمد عاملی، تمهید القواعد، ج ۴ و ۵، قم، مکتب الإعلام الاسلامی، ۱۴۱۰ ق.
 ۸. صدر، محمدباقر، القواعد الفقہیہ، قم، دایره المعارف فقه اسلامی بر مذهب اهل البيت، ۱۴۱۷ ق.
 ۹. طریحی، فخرالدین، مجمع البحرین، ج ۳، چاپ دوم، الثقافه الاسلامی، ۱۴۰۸ ق.
 ۱۰. طوسی، ابوجعفر محمد بن حسن، المبسوط فی فقه الامامیه، ج ۳ و ۶، چاپ ششم، تهران، المکتبه المرتضویه لاحیاء الآثار الجعفریه، ۱۴۰۷ ق.
 ۱۱. طوسی، ابوجعفر محمد بن حسن، النهایه فی مجرد الفقه و الفتاوی، ج ۳، بیروت، دارالکتاب العربی، ۱۴۰۷ ق.
 ۱۲. فاضل لنکرانی، محمد، تفصیل الشیعہ، قم، ائمه اطهار، ۱۴۲۴ ق.
 ۱۳. کلینی، ابوجعفر محمد بن یعقوب، الکافی، ج ۵، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ۱۴۰۷ ق.
 ۱۴. لنگرودی، محمدحسن مرتضوی، جواهرالاصول (تقریرات اصول امام خمینی)، چاپ اول، تهران، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی، ۱۳۷۶ ش.
 ۱۵. مجلسی، محمدباقر، بحارالانوار، ج ۹۳، ۱۴۱۰ ق.
 ۱۶. محقق حلی، ابوالقاسم و جعفر بن حسن نجم‌الدین، شرایع الاسلام، جلد ۲، نجف، مطبعه الآداب، ۱۳۸۹ ق.
 ۱۷. نجفی، محمد حسن، جواهر الکلام فی شرح شرایع الاسلام، ج ۴۱، چاپ هفتم، بیروت، دار احیاء التراث العربی، ۱۳۶۳ ق.