



Teleworking/Remote Work and Its Recognition as a Necessary Right: A Comparative Approach

Mohammadreza Mojtahedi,¹ Maedeh Soleymani Dinani²

Professor of Public Law, Faculty of Law, University of Tabriz, Tabriz, Iran; Email: mojtahedi2004@yahoo.com.

PhD in Public Law, Faculty of Law, University of Tabriz, Tabriz, Iran (Corresponding Author); Email: soleymani.m67@gmail.com.

Abstract

Today, labor and employment issues represent complex social, political, and economic phenomena in developed countries, requiring resolution through methods that differ from those in conventional employment systems. Labor law, as the body of legal rules governing the relationship between workers and employers, has undergone significant changes to adapt to the complexities of modern workplaces. Recent developments and shifts in the nature of work have made it necessary to update labor laws to address emerging challenges and protect the fundamental rights of workers. One of the most debated developments in labor relations—yet largely overlooked in many legal systems, including that of the Islamic Republic of Iran—is teleworking or remote work. This study, using a descriptive-analytical method and drawing upon domestic and international literature, explores the evolving landscape of contemporary labor laws through the lens of teleworking/remote work. It examines the transforming legal aspects of labor relations and the responsibilities of both parties in the current work environment. The findings indicate that recognizing teleworking as a legal right and clarifying the legal dimensions of such employment relationships can safeguard workers' job security in exceptional circumstances and, under normal conditions, enhance inclusivity, reduce discrimination, and foster diversity in the workplace.

Keywords: Teleworking/Remote Work, Right, Labor Law, Worker, Employer.

Received: 26/10/2024; **Revised:** 21/11/2024; **Accepted:** 28/11/2024; **Published online:** 21/12/2024.

How To Cite: Mojtahedi, M.R. & Soleymani Dinani, M. (2024). Teleworking/Remote Work and Its Recognition as a Necessary Right: A Comparative Approach, *Journal of Comparative Public Law*, 1(3).124-142.

<http://www.doi.org/10.22091/CPL.2024.10473.1019>

Published by: University of Qom

© The Author(s)

Article type: Research





دورکاری و شناسایی آن به عنوان یک حق ضروری، با رویکرد تطبیقی

محمدرضا مجتهدی،^۱ مائده سلیمانی دینانی^۲

استاد حقوق عمومی، دانشکده حقوق، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. رایانامه:

Mojtehed2004@yahoo.com

دکتری حقوق عمومی، دانشکده حقوق دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. (نویسنده مسئول). رایانامه:

soleymani.m67@gmail.com

چکیده

امروزه کار و مسائل کارگری، یک پدیده اجتماعی و سیاسی و اقتصادی در کشورهای پیشرفته است و مستلزم حل و فصل مسائل آن به روشی است که در سیستم اشتغال سنتی متعارف نیست. قانون کار، به عنوان بدنه اصول و مقررات قانونی حاکم بر رابطه بین کارگران و کارفرمایان، دستخوش تحولات قابل توجهی برای انطباق با پیچیدگی‌های محیط‌های کاری معاصر شده است. تحولات اخیر و تغییرات در ماهیت کار، به روزرسانی قوانین کار را برای پرداختن به چالش‌های جدید و حفاظت از حقوق بنیادین کارگران ضروری نموده است. یکی از بحث‌برانگیزترین تحولات در روابط کار که هنوز هم در بسیاری از نظام‌های حقوقی و البته در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران از بسیاری جهات مغفول مانده است، کار از راه دور یا همان دورکاری است. این پژوهش، با گردآوری مطالب از طریق مطالعه کتب و مقالات داخلی و خارجی و به روش توصیفی-تحلیلی و با تکیه بر مفهوم دورکاری به بررسی چشم‌انداز پویای قوانین کار معاصر می‌پردازد و جنبه‌های در حال تحول حقوق کار و مسئولیت‌های طرفین را در محیط فعلی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد. یافته‌ها حاکی از این است که از طریق شناسایی حق بر دورکاری و شفاف‌سازی ابعاد مختلف روابط حقوقی در این قراردادها، می‌توان سلامت و امنیت شغلی کارگران را در شرایط استثنایی تضمین نموده و در شرایط عادی به شمولیت‌پذیری، رفع تبعیض و تنوع در محیط کار امیدوارتر بود.

واژگان کلیدی: دورکاری، حق، قانون کار، کارگر، کارفرما.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۰۵؛ **تاریخ اصلاح:** ۱۴۰۳/۰۹/۰۱؛ **تاریخ پذیرش:** ۱۴۰۳/۰۹/۰۸؛ **تاریخ انتشار آنلاین:** ۱۴۰۳/۱۰/۰۱.
استناد: مجتهدی، محمدرضا؛ سلیمانی دینانی، مائده (۱۴۰۳). دورکاری و شناسایی آن به عنوان یک حق ضروری، با رویکرد تطبیقی،

حقوق عمومی تطبیقی، ۱(۴۲)، ۱۲۴-۱۲۴.

<http://www.doi.org/10.22091/CPL.2024.10473.1019>.



نوع مقاله: پژوهشی

© نویسندگان

ناشر: دانشگاه قم

مقدمه

اگرچه در چشم‌انداز سنتی استخدام، قراردادهای بلندمدت و تمام‌وقت یک هنجار به شمار می‌روند؛ نیروی کار مدرن شاهد تغییر به سمت ترتیبات اشتغال انعطاف‌پذیرتر و متنوع است. یکی از این تغییرات، گسترش اشکال دورکاری است که به وضوح مفاهیم سنتی اشتغال پایدار را به چالش می‌کشد. کار از راه دور با رویدادهای جهانی مانند همه‌گیری ویروس کرونا شتاب گرفت و در حال حاضر به‌رغم سامان‌پذیری وضعیت همه‌گیری، گرایش فراینده به قراردادهای دورکاری، ملاحظات حقوقی جدیدی را به وجود آورده است. با پیشرفت تکنولوژی، قانون کار مدرن با چالش‌های مهمی در پرداختن به تعادل پیچیده بین نوآوری و حفاظت از حق بر حریم خصوصی کارگران مواجه است. همچنین قوانین کار مدرن باید چالش‌های مربوط به اطمینان از کار ایمن را در شرایط کنونی مورد توجه قرار دهند. با توجه به ماهیت پویا و حمایت‌گراانه حقوق کار، در قوانین کار مدرن باید علاوه بر مطابقت با تحولات اخیر، اطمینان حاصل شود که کارگران؛ به‌عنوان قشر آسیب‌پذیر و نیازمند حمایت، در مواجهه با پیشرفت‌های نوین به خوبی محافظت می‌شوند. خوشبختانه، الگوی در حال تغییر قانون کار نشان دهنده تأکید روبه‌رشد بر حفاظت از حقوق کارگران است. رویه‌های اخیر نشان دهنده تمرکز بیشتر بر ادغام همه افراد در جامعه، رفع تبعیض و تنوع در محیط کار است. اصلاحات حوزه قانون‌گذاری و تفاسیر قضایی به دنبال تقویت حقوق گروه‌هایی از جامعه است که از نظر جنسیت و نژاد و یا ناتوانی‌های جسمی نادیده گرفته شده‌اند.

این مقاله به بررسی الگوی در حال تغییر عناصر کلیدی حوزه اشتغال می‌پردازد و در راستای پاسخ به این سؤال اساسی که قراردادهای کار در سایه تحولات اخیر با چه چالش‌هایی مواجه است؟ بر ضرورت بازبینی حقوق و تعهدات کارگران و کارفرمایان، متناسب با تغییرات عمیق اجتماعی تأکید می‌کند. پژوهش حاضر با آشکار کردن مهم‌ترین موانع دورکاری، به دنبال ایجاد بستری برای اجرای دورکاری کارآمد و پایدار در یک سیستم حقوقی است؛ موضوعی که تاکنون از نظر پژوهشگران محترم داخلی مغفول مانده است و تنها در برخی از پژوهش‌ها به‌طور مختصری به اهمیت کار منعطف (دورکاری) برای دستیابی به حق بر استراحت کارگران اشاره شده است (مقامی و دیگران، ۱۴۰۲: ۱۳۸۸) و یا دورکاری از منظر حقوق اداری و نه حقوق کار مورد بررسی قرار گرفته است (غمایی، ۱۳۹۲: ۳۵-۳۲).

قنبری، ۱۴۰۰: ۱۰۵-۱۰۴). بدیهی است در شرایط حاضر ایجاد یک بستر نوین قانون کار برای همه اشکال کار و با حقوق اساسی آن‌ها، یک ضرورت واقعی است.

پژوهش پیش‌رو، در قالب پنج مبحث کلی و چند زیر مبحث به موضوع مورد نظر پرداخته است. در مبحث اول، ابتدا به استانداردهای پذیرفته شده روابط کار در سطح جهانی به عنوان مدل معمول روابط کاری اشاره شده است و گرایش رویکرد اخیر نسبت به گسترش روابط کاری منعطف در مقایسه با روند سابق شرح داده شده است. در مبحث دوم، عناصر رابطه شغلی در قراردادهای دورکاری مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته است. مبحث سوم و چهارم به صورت جزئی‌تر حق بر دورکاری و تداخل احتمالی آن با دیگر حقوق کار را تشریح نموده است. در نهایت در مبحث پنجم به یکی از چالش‌های مهم در دورکاری اشاره شده و جوانب آن مورد بررسی قرار گرفته است.

۱. استانداردهای قرارداد کار و تحولات آن

در اکثر سیستم‌های حقوقی، یک «مدل استاندارد»^۱ از روابط کاری که از عناصری، مانند لزوم انجام کار در محل استقرار کارفرما (کارگاه)، ثبات نیروی کار (کار دائم و تمام‌وقت) و «تبعیت»^۲ شخصی کارگر از کارفرما برخوردار است، معمولاً بیشترین حمایت قانون کار و تأمین اجتماعی را دریافت می‌کند (Bosch, 2004: 621). با وجود این، امروزه، افزایش انعطاف‌پذیری بازار کار و همچنین تنوع در اشکال کار، مدل کلی و استاندارد کار را تضعیف نموده و حاکی از تحول قابل توجهی در چشم‌انداز حاکم بر روابط شغلی است (Walton, 2016: 111-121).

در حال حاضر، رابطه کاری استاندارد روبه کاهش است. به بیان دیگر، ترتیبات کاری جدید که در اشکال مختلفی در حال وقوع و گسترش است، فاقد برخی از ویژگی‌های اساسی روابط استخدامی استاندارد هستند و تا حد زیادی از این استانداردها پیروی نمی‌کنند (Schoukens & Barrio, 2017: 306-332). در برخی موارد، کارگر ممکن است حاشیه وسیعی از خودمختاری داشته باشد و این عامل به تنهایی ممکن است در مورد شناسایی وضعیت شغلی او تردید ایجاد کند. شکل خاص و پیچیده رابطه بین کارگران و کارفرمایان و یا تکامل آن رابطه در طول زمان منجر به شرایطی شده است که عوامل

۱. روابط استخدامی استاندارد بر مدل صنعتی فوردیستی متکی است. در مقابل پسافوردیسم که در نظریه و عمل، بر انعطاف‌پذیری و استقلال در تصمیم‌گیری رده‌های غیرمدیریتی تأکید دارد و تسهیل و هماهنگ‌سازی وظایف را مهم‌تر از کنترل می‌داند (خانی‌ها، قورچی، ۱۳۸۸: ۲۳۷-۲۳۳).

۲. مفهوم تبعیت به طور سنتی با کنترل و هدایت کارگر توسط کارفرما معنا پیدا می‌کند.

اصلی مشخص‌کننده رابطه شغلی کارگری و کارفرمایی همانند گذشته آشکار نباشند (Hendrickx, 2023: 468).

یکی از اشکال روابط کاری که از مفهوم سنتی قرارداد استاندارد فاصله گرفته است، کارهایی است که در خارج از محل کارفرما انجام می‌شود. در حال حاضر، به دلیل پیشرفت در فناوری و انعطاف‌پذیر شدن ساعات کاری در لوای قراردادهای دورکاری، مفهوم کنترل و هدایت توسط کارفرما به‌طور فزاینده‌ای دستخوش تغییر شده است (Lurie, 2013: 325-347). به این ترتیب، تطبیق چارچوب‌های قانونی برای رسیدگی به چالش‌های نوظهور و حفاظت از حقوق و منافع همه طرف‌های درگیر در روابط کار، به‌طور فزاینده‌ای ضروری می‌شود. علاوه بر موارد فوق، از نیاز به انعطاف‌پذیری و سازگاری در پاسخ به شرایط متغیر اقتصادی و اجتماعی که در نظریه کلاسیک قانون کار^۱ نیز به رسمیت شناخته شده است، می‌توان در راستای مکانیسم‌هایی برای تنظیم استانداردها و مقررات کاری جدید برای تطبیق با پیشرفت‌های تکنولوژی و جهانی شدن بهره جست (Rakhimov, 2024: 2-5).

۲. عناصر رابطه شغلی در دورکاری

اگرچه عناصر اصلی و استاندارد رابطه کاری در قراردادهای دورکاری از مفهوم سنتی خود فاصله گرفته‌اند، اما به این معنا نیست که به کلی فاقد عناصر لازم برای شناسایی رابطه کارگری و کارفرمایی باشند. انعطاف‌پذیری زمان کار و انجام کار در محل کار غیرمتعارف^۲ دو مشخصه اصلی دورکاری محسوب می‌شود که آن را از سایر اشکال کار متمایز می‌کند. در این قراردادها، کارگران در سازماندهی زمان کاری خود انعطاف بیشتری دارند. همچنین، دورکاری را می‌توان در خانه یا در مکان‌های دیگری خارج از محل کار کارفرما انجام داد. فناوری اطلاعات و ارتباطات جدید (برای مثال، تلفن‌های هوشمند و رایانه‌های لوحی) به دورکارها امکان می‌دهد محل کار خود را تغییر دهند. یک دورکار می‌تواند ساعات یا روزهای خاصی را در خانه خود و ساعات دیگر را در یک کافه یا کتابخانه صرف کند (Vargas, Llave et al, 2022: 6).

۱. به عقیده برخی از حقوق‌دانان، نظریه کلاسیک قانون کار به‌عنوان سنگ‌بنای درک چارچوب قانونی حاکم بر روابط کارگران و کارفرمایان در نظر گرفته می‌شود. اصول نظریه کلاسیک حقوق کار بستری را تشکیل می‌دهد که روابط کار مدرن بر آن بنا شده است و به‌عنوان ستون‌های اساسی هدایت‌کننده روابط کار و چارچوب‌های قانونی عمل می‌کند (Rakhimov, 2024: 1-8).

۲. به‌طور متعارف محل کار کارگر همان محل کارفرما است.

در سال ۲۰۱۳ برای مقابله با رویکرد موجود مبنی بر اینکه «هرگونه شرایط کاری که با روابط رسمی ناسازگار است، از شمول استاندارد پذیرفته شده در قانون کار خارج می شود»؛ قاعده نانوشته‌ای با این مضمون به وجود آمد که «هرگونه تردید غیرقابل حل در رسیدگی‌های قضایی و یا شبه قضایی در خصوص اختلافات مربوط به تشخیص روابط مبتنی بر قرارداد تحت شمول قانون کار یا سایر روابط قراردادی حقوق خصوصی مشمول قانون مدنی، باید به نفع وجود روابط کارگری و کارفرمایی مشمول قانون کار حل شود». با این حال، در عمل، مراجع و یا دادگاه‌ها به ندرت به این قاعده تکیه می کنند. لذا به اعتقاد برخی از حقوقدانان، راه حل اساسی تر و قابل اجرا برای اشکال جدید از اشتغال، بازنگری کامل در الگوی کلاسیک اشتغال است. این امر مستلزم ایجاد طیفی از وضعیت‌های قانونی است که در آن با وجود اینکه برخی از عناصر لازم برای شناسایی وضعیت برخی از افراد به عنوان کارگر وجود ندارد، اما واجد شرایطی هستند که می توان آن‌ها را از جهاتی مشمول قانون کار و حمایت‌های آن قرار داد (Lyutov & Voitkovska, 2021: 109-112).

گفته می شود، توانایی یک کارگر از راه دور در تنظیم ساعات کاری خود به معنای اختیار او در فراتر رفتن از محدوده وظایف کاری خود نیست و در عنصر وابستگی و تبعیت وی از کارفرما تداخلی ایجاد نمی کند. در این صورت تعیین بازه زمانی مشخص برای تکمیل کار با کارفرما، اما تعیین دقیق ساعات کاری به صورت منعطف با کارگر است (Osipova, 2022: 59). بنابراین، اگرچه توافق بر سر انجام دورکاری از خانه یا محلی غیر از آن در داخل کشور و یا حتی خارج از کشور امکان پذیر است، اما مهم این است که کارگر موظف به انجام کار و پاسخگویی به کارفرما در طول ساعات توافقی کار باشد؛ یعنی کارگر تحت نظارت و تبعیت کارفرما قرار دارد و این جوهر قرارداد کار چه در شکل سنتی و چه در شکل نوین آن است (Abdullah, 2021: 5). عوامل فوق نشان می دهد که در کار از راه دور، کنترل کارفرما بر کارگر از بین نمی رود، اما شکل متفاوتی به خود می گیرد. به بیان دیگر، کنترل عموماً بر نتیجه کار و نه بر فرآیند اجرای مستقیم عملکرد کار معطوف می شود. به این ترتیب، پررنگ تر شدن حاکمیت اراده در قراردادهای دورکاری، آن را به میزان قابل توجهی به قراردادهای تحت شمول قانون مدنی نزدیک می کند (Osipova, 2022: 59).

۳. حق بر دورکاری

در سال ۲۰۲۰ الگوهای کاری به‌طور قابل توجهی تکامل یافت، طوری که «دورکاری»^۱ به یکی از اشکال مهم کار در دوران همه‌گیری کرونا تبدیل شد. اگرچه این پیشامد مبدأ ظهور قراردادهای دورکاری نبود؛ اما گسترش و تکامل این قراردادها را به همراه داشت. شیوع بیماری منجر به ایجاد شرایطی شد که به دلیل غیرمترقبه و غیرقابل پیش‌بینی بودن، طرفین قرارداد قادر به انجام تعهدات خود به نحو توافق شده نبودند (Vasilescu, 2021: 12). بر اساس توافقنامه اروپایی کار از راه دور مصوب ۱۶ ژانویه، «دورکاری مبتنی بر انجام کار توسط کارگر با استفاده از ابزارهای فنی ارتباطی و اطلاعاتی و عمدتاً تحت یک قرارداد کار است، مشروط بر اینکه کار در مکانی متفاوت از محل کار کارفرما انجام می‌شود».^۲

به‌طور معمول کار از راه دور، با توافق کارفرما و کارگر انجام می‌شود. قرارداد می‌تواند شامل تعیین محل کار در منزل کارگر یا هر جای دیگری غیر از محل استقرار کارفرما، ابزار ارتباطی مورد استفاده، کاری که باید انجام شود، نحوه نظارت بر تکمیل کار و ترتیبات گزارش کار انجام شده باشد. در همین راستا، در کنوانسیون شماره ۱۷۷ سازمان بین‌المللی کار در مورد مشاغل خانگی مورخ ۱۹۹۶، از اصطلاح «کار از خانه»^۳ به‌عنوان کاری که توسط کارگر در خانه یا در جای دیگری غیر از آن انجام می‌شود، یاد کرد. به این ترتیب، دورکاری الزاماً مترادف با کار در خانه نیست و کار در خانه تنها یکی از اشکال دورکاری تلقی می‌شود. درحالی‌که دورکاری در سراسر جهان در حال تبدیل به یک پدیده دائمی است، هنوز هم چگونگی تنظیم حقوقی این سبک کاری چالش‌زا است. قانون اردن قرارداد کار از راه دور را به‌عنوان یکی از اشکال کار انعطاف‌پذیر پذیرفته است.^۴ همچنین در قانون کار فرانسه دورکاری، به‌عنوان شکلی از کار در خارج از محل کارفرما بر اساس توافق و با استفاده از تکنیک‌ها و روش‌های نوین ارتباطی و اطلاعاتی است؛ به‌طوری‌که کارگر از راه دور از کلیه حقوقی که برای کارگران عادی ایجاد شده است، برخوردار است.

در این قانون اصل حقوق مساوی برای کار مساوی به‌درستی برای کارگران عادی و دورکار لحاظ شده است، به این معنا که صرف دورکاری عاملی برای کاهش حقوق و دستمزد به حساب نمی‌آید. همچنین قوانین فرانسه وجود شرایط استثنایی، به‌ویژه خطر یک بیماری همه‌گیر یا وجود فورس‌ماژور را

1. Remote Work, Telework.

2. See: European Agreement on Telework, January 16, 2002.

3. Work from Home, Home Work Convention, 1996 (No. 177).

4. Jordanian labor law no (8) of 1996 and its amendments.

مورد توجه قرار داده و انجام کار از راه دور را در این موارد برای ادامه فعالیت شرکت ضروری می‌دانند.^۱ سؤالی که اکنون به وجود می‌آید این است که اگر در شرایط اضطراری و خاص، همانند آنچه در دوران همه‌گیری کرونا اتفاق افتاد، کارگر بدون حضور در محیط کار به کارش ادامه دهد، آیا کارفرما می‌تواند به دلیل عدم حضور کارگر در محل کار، اخراج وی را قانونی و موجه تلقی نماید؟ برای پاسخ به این سؤال تا حدودی بین قرارداد کار کتبی و شفاهی تمایز وجود دارد.

قراردادهای کتبی اغلب دلایل دقیق و انحصاری فسخ را مشخص می‌کنند. این موارد ممکن است شامل «خودداری از انجام کار»، «سوءرفتار» یا «نقض ماهوی قرارداد» باشد^۲ که هیچ یک به وضوح شامل امتناع کارگر از کار حضوری نیست. لذا کارفرمایی که برای اخراج کارگری که به رابطه شغلی، هرچند از راه دور ادامه می‌دهد، به چنین استدلالی تکیه می‌کند، از مبنای مشخص قانونی برای اثبات ادعای خود بهره‌مند نبوده و در بعد قانونی از شفافیت کافی برخوردار نیست. همچنین، اثبات نقض ماهوی قرارداد یا سوءرفتار نیز نسبت به کارگری که به‌طور مجازی با سایر همکاران خود از خانه در تعامل است و در انجام کار کوتاهی نمی‌کند، بعید است.

در مقابل، قراردادهای شفاهی که دلایل فسخ را احصا نمی‌کنند، امنیت شغلی کمتری به همراه دارند. عدم حضور کارگر در محل کار؛ به عنوان دلیلی که کارفرما ممکن است تحت عنوان غیبت بیش‌ازحد توصیف کند، معمولاً برای موجه جلوه دادن اخراج کافی است؛ مگر اینکه برای توجیه عملکرد کارگر به اصول کلی قرارداد استناد شود. برای مثال کارگر استدلال کند که کارفرما، با قرار دادن وی در شرایط کاری ناامن، برخلاف اصل حسن‌نیت در قراردادها^۳ و تعهد عمومی نسبت به ایجاد محیط کار امن^۴ عمل کرده است. در اینجا است که خلأ قانونی شناسایی دورکاری به عنوان یک حق بنیادین و اساسی برای کارگران احساس می‌شود تا در شرایط اضطراری به کمک کارگر بیاید و امنیت شغلی وی را تضمین نماید.

1. The French Labor Code in Articles L1222-11/10/9.

۲. برای آگاهی از حق فسخ قرارداد کار در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران نگاه کنید به ماده ۲۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹. علاوه بر این طبق دکترین حقوقی، به ماده ۲۱ که موارد خاتمه قرار داد کار را برشمرده است، بند (ز) با عنوان «فسخ به طرقی که در قرارداد پیش‌بینی شده است» افزوده می‌شود.

۳. یکی از اصول کلی حقوقی مشترک بین حقوق داخلی و حقوق بین‌الملل که طرفین قرارداد ملزم به رعایت آن هستند (مجتهدی، ۱۳۹۰: ۷۸؛ ضیائی بیگدلی، ۱۳۹۰: ۱۶۷).

4. OSHA's General Duty Clause, OSHA Act of 1970.

اهمیت دسترسی به حق بر دورکاری، به خصوص در شرایطی که به دلیل رویدادهای غیرقابل پیش‌بینی اجرای تعهدات طرفین غیرممکن می‌شود، اهمیت دوچندان می‌یابد. مثلاً در جایی که علی‌رغم حفظ تدابیر لازم ایمنی در محیط کار، کارگر همچنان به دلیل شرایط جسمی خاص و حساس در معرض بیماری قرار دارد و در نتیجه تعهد به کار حضوری نسبت به وی غیرعملی است. در این صورت اگر کارفرما از پذیرش دورکاری امتناع کند، کارگر باید بین ترس‌های مشروع برای ایمنی و شغلش تعادل برقرار کند. در این حالت دورکاری می‌تواند در ایجاد تعادل بین کار و زندگی نقش مؤثری داشته باشد (Arnow-Richman, 2020: 1-7).

مجوز دورکاری در جایی که برای نمونه، کارفرما نتوانسته الزامات اساسی فاصله‌گذاری اجتماعی یا الزام به استفاده از ماسک را در محیط کار اجرا کند و یا به‌طور آشکار برخلاف قواعد و مقررات عمل کند تا حدودی قابل دسترسی است. اما مشکل زمانی ایجاد می‌شود که دادگاه تشخیص دهد کارفرما از نظر ماهوی تخلف نکرده است، لذا کارگر به دلیل عدم بازگشت به کار، طبق دستورالعمل کارفرما متخلف خواهد بود (Arnow-Richman, 2020: 1-7). در نتیجه، فقدان حق بر دورکاری در سیستم حقوقی می‌تواند تزلزل در امنیت شغلی را به همراه داشته باشد. تنظیم قانونی دورکاری نه تنها به عنوان شکلی غیرمعمول از اشتغال بلکه به عنوان یک حق اساسی برای کارگر و ارائه راه‌حل‌های کاربردی برای به حداقل رساندن تعارضات احتمالی بین طرفین قرارداد باید اولویت نظام‌های حقوقی داخلی باشد (Klymenko, 2021: 144-150).

علاوه بر موارد فوق، دورکاری می‌تواند تحقق هرچه بیشتر اصل برابری و منع تبعیض را به همراه داشته باشد. برای نمونه، در جایی که ناتوانی اقتصادی کارفرما برای تجهیز محل کار منجر به عدم انتخاب یک فرد معلول برای کار (حتی اگر واجد شرایط باشد) می‌شود و یا زمانی که برای یک فرد معلول، سفر روزانه به اداره حتی اگر به معنای محله‌ای متفاوت در شهرشان باشد (بسته به دسترسی عمومی حمل و نقل شهری و خیابان‌ها) بسیار خسته کننده یا حتی غیرممکن است؛ دورکاری می‌تواند یک راه‌حل مطلوب به شمار رود. با این حال، ملاحظات نشان می‌دهد که کارفرمایان حتی در مواردی که امکان دورکاری وجود دارد، تمایلی به اعمال آن برای افراد دارای معلولیت ندارند (Barnard, 2019: 235). این در حالی است که پیشرفت‌های فناوری به آن‌ها اجازه می‌دهد تا کار کنند و در بازار کار به‌طور مساوی با دیگران مشارکت کنند. لذا اجبار کارفرما نسبت به جابجایی کار به یک دفتر کار خانگی برای پذیرش

گسترده دورکاری کافی نیست و پذیرش این شکل از کار به عنوان «حق کار از خانه» یا «حق کار در محیطی خارج از محل اسکان کارفرما»، ضروری می نماید (Vorontsova, 2022: 11).

۳-۱. دورکاری از منظر نظریه حق

کرامت انسانی به عنوان یکی از مفاهیم و مبانی کلیدی در نظریه حق شناخته می شود. لذا صحبت از حق زمانی به میان می آید که کرامت انسانی او در خطر باشد (راسخ، ۱۳۸۸: ۳۱۶-۲۹۹). به این ترتیب اگرچه حق بر دورکاری به دلیل متأخر بودن موضوع، در اسناد حقوق بشری به صراحت بیان نشده است، اما مفهوم کرامت انسانی که پایه قواعد و مقررات حقوق بشری موجود، همچون اصل آزادی کار و منع کار اجباری، مصرح در اسناد حقوق بشری مانند ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر، ماده ۶ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و مواد ۲۲ تا ۳۴ اساسنامه سازمان بین المللی کار را تشکیل می دهد، ایجاب می کند که زمانی که کارگر می تواند بدون تضییع حقوق کارفرما و بدون کاهش کیفیت، کار خود را به نحو مؤثر و مطلوبی ارائه نماید و مطالبات کارفرما را در حدود قرارداد تحقق بخشد، بتواند آزادانه محیط کار خود را انتخاب کند و مجبور به کار در ساعت مشخص و مکان مشخصی نباشد. لذا این حق در چهارچوب حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی از قدرت توجیهی و مبانی مناسبی بهره می برد و از قابلیت تضمین و اجرای کافی برخوردار است (کاشی کمیجانی و رجائی، ۱۴۰۳: ۱۱۵). علاوه بر این، مفهوم حق سیاسی ایجاب می کند، در شناسایی حقوق و آزادی های فردی تنها به متن نوشته قوانین متکی نبود. در این مفهوم حقوق نه تنها نظام شکلی-ساختاری از قوانین موضوعه بلکه از دید اساسی تر مجموعه ای از رویه ها، نسبت ها یا روابطی است که استقلال امر سیاسی را حفظ می کند و به قوانین موضوعه معنا می بخشد (لاکلین، ۱۳۸۸: ۳۰۶-۳۰۷). مؤید چنین استدلالی اینکه، علی رغم سامان پذیری وضعیت همه گیری کووید در جهان، پاره ای از کارفرمایان همچنان حق بر دورکاری را برای کارگران خود به رسمیت می شناسند و از آن استقبال می کنند. چنین درکی مستلزم عبور از رویکرد اثبات گرایی حقوقی و تمرکز بر وقایع سیاسی در جریان است.

۳-۲. حق بر دورکاری در نظام حقوقی ایران

در نظام حقوقی ایران، به موجب تبصره ماده ۴ آیین نامه دورکاری (کار در خانه):^۱ «در صورت وجود چند کارمند واجد شرایط متقاضی دورکاری، افراد معلول و زنان باردار یا دارای فرزند کمتر از شش سال

۱. تصویب نامه شماره ۴۴۷۲۶/۷۶۴۸۱ مورخ ۱۳۸۹/۴/۷ هیئت وزیران.

از اولویت برخوردار خواهند بود.» اگرچه این آیین‌نامه در حوزه حقوق اداری نمود می‌یابد، اما واضح است این افراد با توجه به شرایط جسمانی ویژه‌ای که دارند نسبت به سایر کارمندان متقاضی در اولویت می‌باشند. اگر دورکاری به مثابه یک حق همگانی شناسایی شود، نیاز به اعمال تبعیض مثبت و یادآوری تفاوت‌های جنسیتی یا جسمی بین افراد کم‌رنگ شده و همه افراد با هر جنسیت و با هر توانایی می‌توانند از این حق بهره‌مند گردند. لذا حق کار از راه دور می‌تواند فرصت‌های بیشتری برای اشتغال گروه‌های آسیب‌پذیر ایجاد کند، بدون اینکه نیاز به اعمال تبعیض مثبت^۱ در محیط کار و یا تجهیز محیط کار برای چنین افرادی باشد. بنابراین، منع تبعیض را می‌توان با کار از راه دور برای گروه‌های آسیب‌پذیر جامعه تضمین کرد (Vorontsova, 2022: 11).

اگر چه به دلیل قدمت قانون کار و نوظهور بودن موضوع مورد بحث، «دورکاری» در نظام حقوق کار ایران پیشینه‌ای ندارد، اما توجه به دو موضوع، اهمیت حق بر دورکاری در نظام حقوقی ایران را روشن می‌سازد. اول اینکه، طبق ماده ۷ قانون کار «کتبی بودن» از شروط صحت قرارداد کار به شمار نمی‌رود، لذا یک قرارداد کار می‌تواند هم کتبی و هم شفاهی باشد. در نتیجه، در صورت عدم حضور کارگر در محل کار در شرایط استثنایی و خاص، تزلزل در امنیت شغلی و احتمال اخراج موجه کارگر در قرارداد شفاهی بیش از قرارداد کتبی است. زیرا با برداشت از منطوق مواد مختلف قانون کار، کارفرما می‌تواند برای پایان دادن به رابطه کاری دلیل موجهی ارائه نماید^۲ و غیبت بیش‌ازحد کارگر از محل کار نیز می‌تواند دلیل موجهی باشد. علاوه بر این، حضور مستمر کارگر در محل کار می‌تواند یکی از ادله اثبات رابطه قراردادی باشد و در صورت غیبت کارگر، اثبات رابطه کاری در قرارداد شفاهی دشوارتر است.

دوم اینکه، به موجب ماده ۱۵ قانون کار، در صورت بروز حوادث قهریه و غیرقابل پیش‌بینی و عدم امکان انجام تعهدات قراردادی از سوی طرفین، قرارداد به حالت تعلیق در می‌آید. همچنین در ماده ۳۰ همین قانون اشاره شده است که با رفع قوه قهریه و فعالیت مجدد کارگاه، کارفرما موظف است کارگران بیکار شده را دوباره به کار گیرد. پر واضح است که برقراری نظام تعلیق قراردادها به عنوان یک اقدام موقت در شرایط خاص، مانند آنچه در دوران همه‌گیری کرونا شاهد بودیم؛ به دلیل عدم پیش‌بینی آثار و همچنین زمان تقریبی خاتمه تعلیق، نمی‌تواند سازوکار حقوقی مناسبی باشد. همچنین خاتمه قرارداد

۱. در شرایط عادی اصل برابری و منع تبعیض ایجاب می‌کند، برای افراد دارای معلولیت امتیازاتی زاید بر سایر کارکنان در محیط کار در نظر گرفته شود.

۲. برای نمونه نگاه کنید به مواد ۲۰ و ۱۶۵ قانون کار.

کار به دلیل تعارض مستقیم با منافع کارگر و عدم مطابقت با ماهیت محافظتی و حمایتی قانون کار نیز راه حل معقولی نیست. به این ترتیب، دورکاری می تواند گزینه مناسبی برای تداوم رابطه کاری و عمل به تعهدات طرفینی باشد، مگر در مشاغلی که به لحاظ ماهیت، حضور در محیط کار را ایجاب می کند. به عبارت دیگر، حق بر دورکاری مختص مشاغلی است که می توانند از راه دور بدون افت کیفیت یا کاهش عملکرد انجام شوند. در این صورت ادامه رابطه شغلی منطقی تر از تعلیق و الزام به به کارگیری مجدد پس از رفع تعلیق است.

شایان ذکر است، با وجود اینکه حق بر دورکاری در قوانین و مقررات کار ایران امری شناخته شده نیست و در رویه حاضر نیز مسبوق به سابقه نیست، اما مطالعه و تعمق در سیر نظرات شورای نگهبان در خصوص میزان دخالت دولت در ایجاد الزامات قانونی بر روابط کارگر و کارفرما، حاکی از تغییر نگرش شورا در سال های اخیر در مقایسه با زمان بررسی قانون کار است و این تغییر نگرش می تواند امیدبخش تکامل هر چه سریع تر قواعد و مقررات حقوق کار باشد. در سال های اخیر، شورا نظرات متعادل تری ارائه نموده که علی رغم عدم هماهنگی با اصل حاکمیت اراده، دخالت در روابط کار را در راستای حفظ منافع عمومی ضروری شمرده است. برای نمونه می توان به نظرات این نهاد در خصوص اجبار کارفرمایان نسبت به پذیرش افراد معرفی شده از سوی مراکز خدمات اشتغال مذکور در ماده ۲۱ طرح بیمه بیکاری و حمایت از بیکاران متقاضی کار اشاره نمود (گرجی ازندریانی و مهاجری، ۱۳۹۷: ۴۶۹-۴۷۱). بنابراین، اهمیت و نقش قراردادهای دورکاری در رشد و توسعه روابط کار و در نتیجه کاهش نرخ بیکاری در سطح جامعه می تواند دلیل مناسبی برای شناسایی حق بر دورکاری از منظر حفظ منافع عمومی، در نظام حقوقی ایران باشد.

۴. تداخل حق بر دورکاری با برخی از حقوق کار

به عقیده برخی از پژوهشگران، دورکاری و مترادف های آن مفاهیم حقوقی نیستند تا انجام آن بر وضعیت حقوقی کارگران مؤثر باشد؛ بلکه تنها روش سازماندهی کار و محیط کار را توصیف می کنند. لذا طبق قوانین اتحادیه اروپا و مقررات قانون کار کشورهای عضو، به طور معمول کارگران دورکار از همان حقوقی بهره مند می شوند که کارگران مشابه در محل کارفرما از آن برخوردارند.^۱ با این حال، ویژگی های خاص دورکاری می تواند مانع اعمال مقررات عمومی در عمل شود. به عنوان مثال، انجام

1. See: Framework Agreement (n 1) Article 4.

دورکاری در خارج از محل کارفرما، دسترسی کارفرما به محل کار را کاهش می‌دهد و در عمل امکان نظارت و مراقبت از بهداشت و ایمنی شغلی و حفاظت از زمان کار کارگر را با مشکل مواجه می‌سازد (Helle, 2006: 73).

۴-۱. تداخل با حق بر سلامت و ایمنی

به‌طور کلی این اعتقاد وجود دارد که مسئولیت‌های کارفرما با استقرار کارگر در خانه تغییر چندانی نمی‌کند و کارفرما همواره موظف به نظارت و تعامل با کارگر است. فراهم ساختن فضای کاری امن، تعیین وظایف مشخص و برقراری روش‌های ارتباطی مناسب جزو تعهدات کارفرما است. لذا کارفرما موظف است از سلامت و ایمنی کارگران، حتی کسانی که از خانه و به صورت دورکاری فعالیت می‌کنند نیز اطمینان حاصل کند (Hickox & Liao, 2020: 25-92). با این وجود، دورکاری می‌تواند به‌طور قابل توجهی با حق بر سلامت و ایمنی در محل کار تداخل داشته باشد. اگرچه اکثر کارگران از راه دور و با لپ‌تاپ‌های خود کار می‌کنند و عمدتاً پشت میز می‌نشینند، اما همچنان فضای زیادی برای اطمینان از سلامت و ایمنی کارکنان وجود دارد. به‌عنوان مثال، مشکلات مربوط به عدم تحرک و سلامت بینایی (Vorontsova, 2022: 12). لذا در راستای حمایت از سلامت و ایمنی کارگران، حق قطع ارتباط با دستگاه‌های دیجیتال^۱ در خارج از ساعات کاری در قوانین کشورهای عضو اتحادیه اروپا ایجاد شده است که به کارکنان امکان قطع ارتباط از محل کار و به‌طور کلی فناوری‌های ارتباطی مرتبط را در خارج از ساعات کاری تعریف شده می‌دهد. حق قطع ارتباط با وسایل دیجیتال یکی از جنبه‌های تکمیلی حق بر استراحت و محدودیت ساعات کار تلقی می‌شود (Berke-Berga et al. 2021: 64).

اگرچه در قانون کار ایران دورکاری شناسایی و تبیین نشده، ولی در صورت شناسایی این حق، به‌طور ضمنی می‌توان حق بر قطع ارتباط با دستگاه‌های دیجیتال را از هنجارهای حقوقی خاصی برداشت نمود، به‌عنوان مثال، مقررات مربوط به دوره‌های استراحت و وقفه‌های کاری که با سلامت و ایمنی کارگر ارتباط مستقیم دارد.^۲

1. Right to Disconnect.

۲. موضوع مواد ۶۲ تا ۷۴ قانون کار.

۴-۲. تداخل با حق بر حریم خصوصی

مهم است که احترام به حق کنترل کارفرما با واگذاری حق بر حریم خصوصی کارگر اشتباه گرفته نشود. به بیان برخی از پژوهشگران، آزادی برای محافظت از زمان خصوصی و زندگی شخصی کارگر نباید یک کالای اقتصادی تلقی شود که به نفع شغل مبادله می شود (Davies, 2009: 1-8).

برای حفظ حریم خصوصی، در آلمان، کارفرما برای استفاده از نرم افزارهایی که دورکارها را کنترل می کند، به رضایت نمایندگان کارگران نیاز دارد. همچنین قوانین ایتالیا و پرتغال استفاده از چنین نرم افزاری را که رفتارهای مرتبط با کار کارگران را در دستگاه های دیجیتال کنترل می نماید، ممنوع می کند؛ زیرا به طور نامتناسبی حق بر حریم خصوصی کارگران را نقض می کند. این نشان می دهد که تفاسیر متفاوتی نیز از حق بر حریم خصوصی بین کشورهای عضو اتحادیه اروپا در زمینه دورکاری وجود دارد (Berke-Berga et al. 2021: 62). در لهستان بازرسی از عملکرد کار مجاز است، با این حال کارفرما نسبت به حفظ حریم خصوصی کارگر مسئول است. برای اطمینان از این مهم در برخی از سیستم های حقوقی اگر محل کار در خانه کارگر واقع شده باشد، رضایت قبلی لازم است (Vorontsova, 2022: 8).

جمهوری اسلواکی حق قانونی بر دورکاری را فقط برای دوره بیماری همه گیر شناسایی نموده است، البته تا زمانی که ماهیت کار مورد توافق این اجازه را می دهد. در این کشور برخلاف لهستان نظارت بر کار تنها از راه دور ممکن است. علاوه بر این، در مجارستان، کارفرما به طور غیرمنتظره ای حق کامل دارد تا محل کار کارکنان خانه را بازرسی کند، تنها با این شرط که مزاحمتی برای سایر ساکنان ملک مورد نظر ایجاد نکند. با کمال تعجب، نه تنها حریم خصوصی کارگران، بلکه به حریم خصوصی سایر اعضای خانواده یا هم اتاقی ها نیز توجه نشده است (Vorontsova, 2022: 8-9). به طور کلی می توان استدلال نمود، در قراردادهای دورکاری، حق بر حریم خصوصی با استقلال و آزادی شخصی هم پوشانی وثیقی دارد. لذا به نظر می رسد آزادی و استقلال فردی یکی از بسترهایی است که ممکن است به اصول پایه ای جدید در روابط کاری تبدیل شود. چنین مبنایی نیازمند تفکر فراتر از «تبعیت» در مفهوم سنتی آن است. به بیان دیگر، ضرورت احترام به حق بر حریم خصوصی در دورکاری ایجاب می کند، دورکاران از استقلال و آزادی عمل بیشتری در اجرای تعهدات قراردادی خود برخوردار باشند و از تبعیت در مفهوم سنتی خود فاصله بگیرند. همچنین، برای ایجاد تعادل بین حق بر حریم خصوصی کارگر و حق بر نظارت

کارفرما مناسب است که نظارت کارفرما به حوزه‌های مناسب و زمینه واقعی خود، یعنی محل دقیق انجام کار و وظایف واقعی کاری محدود شود.

۵. چالش حق بر دورکاری در دورکاری‌های فرامرزی

دورکاری در خارج از محل کارفرما انجام می‌شود و تعیین محل کار دقیق می‌تواند دشوار باشد. این امر تعیین قانون قابل اجرا در پرونده‌های مربوط به دورکاری‌های فرامرزی را پیچیده می‌کند. بر اساس ماده ۳ مقرر رم یک،^۱ توافقنامه‌های کاری فرامرزی توسط قانون انتخاب شده توسط طرفین اداره می‌شود. باین حال، ویژگی حمایت‌گراانه قانون کار ایجاب می‌کند، در مورد قراردادهای کاری، انتخاب طرفین نتواند کارگر را از حمایت قانون قابل اجرا و حاکم که در صورت عدم توافق طرفین بر قانونی خاص برای او در نظر گرفته می‌شد، محروم کند. به این ترتیب، مقرر رم یک محدودیت‌های خاصی را بر استقلال طرفین و در راستای حمایت از کارگر به عنوان طرف ضعیف‌تر قرارداد پیش‌بینی می‌کند. به موجب بند یک ماده ۸ مقرر رم «کارگر نمی‌تواند از حمایتی که به موجب مقررات عینی که در صورت عدم انتخاب قانون قابل اجرا توسط طرفین لازم‌الارعايه بود، عدول کند».^۲ بنابراین، قانون منتخب نمی‌تواند حمایت کمتری را برای کارگر تضمین کند که در صورت عدم انتخاب قانون، از آن برخوردار می‌شد. همان‌گونه که از مفاد مقرر رم برداشت می‌شود، مقرراتی که ماهیت محافظت از کارگران را دارند، در هر صورت لازم‌الارعايه هستند.

برای حمایت هرچه بیشتر از کارگر حتی برخی از محققان بر این عقیده‌اند، تصمیم‌گیری در مورد اینکه کدام قانون (قانون عینی حاکم یا قانون منتخب طرفین) مساعدتر است نباید با مقایسه کل قوانین کار دو کشور بلکه باید با مقایسه موضوعات قابل تفکیک اتخاذ شود. به عنوان مثال، در موضوع مورد اختلاف (برای نمونه اخراج کارگر) کدام قانون حفاظت بیشتری به همراه دارد (-150: 2015 Grusic, 152)؟ زیرا در موارد مختلف موضع اتخاذی قوانین می‌تواند متفاوت باشد و لذا نمی‌توان تعیین کرد که قوانین یک کشور به‌طور کلی حمایت بهتری نسبت به قانون کشور دیگر به عمل می‌آورد. در اینجا باید ببینیم در موضوع مبتلا به، کدام قانون حمایت بیشتری در نظر گرفته است.

۱. مصوب ۲۰۰۸ شورای اروپا ناظر بر تعیین قانون حاکم بر تعهدات قراردادی که برای کشورهای عضو اتحادیه لازم‌الاجراست (مافی، تقی‌پور، ۱۳۹۴: ۱۷۹-۱۴۷).

2. Rome I Article 8 (1).

«محل معمول کار»^۱ مهم‌ترین عامل در تعیین قانون عینی قابل اجرا است. در شرایطی که کارگر کار خود را در قلمرو یک کشور انجام می‌دهد، تعیین محل معمول کار بسیار ساده است. اگر کارفرما و کارگر توافق کرده باشند که دورکاری در کشوری غیر از کشوری که کارفرما در آن واقع است انجام شود، قانون کشوری که کار در آن واقعاً انجام می‌شود حاکم خواهد بود. مشکل زمانی ایجاد می‌شود که کار در بیش از یک کشور انجام شود. رویه قضایی حاکی از این است که در چنین مواردی معمولاً مکانی که کارگر اساساً تعهدات خود را در قبال کارفرما در آنجا یا از آنجا انجام می‌دهد و یا مکانی که کارگر مرکز مؤثر فعالیت‌های کاری خود را ایجاد کرده است و درواقع بخش اساسی وظایف خود را در مقابل کارفرما از آنجا انجام می‌دهد & محل معمول کار تلقی شده است (CJEU, 1993: 24, CJEU, 2019: 23).

اگر طرفین در مورد اجرای دورکاری در مکان‌های غیر ثابت توافق کرده باشند و کارگر دارای دو یا چند مرکز فعالیت با اهمیت یکسان باشد و یا در برخی از اشکال دورکاری که حتی نیازی به وجود پایگاه، یا دفتر دائمی متفاوت از کارفرما ندارند و تعداد ساعات کاری یکسانی را در کشورهای مختلف انجام می‌دهند؛ مثلاً کارگران حمل‌ونقل، دومین عامل، یعنی محلی که کار از آنجا به کارگر واگذار شده است که تحت عنوان «محل درگیر شدن کسب‌وکار»^۲ شناخته می‌شود، راهی جایگزین برای تعیین قانون حاکم در نظر گرفته می‌شود. به عقیده برخی از پژوهشگران حقوقی استفاده گسترده از عامل دوم می‌تواند منجر به کنترل بیشتر کارفرما و افزایش حاکمیت کارفرما بر رابطه کاری شود که با ایده ماده ۸ مقرر رم یک در تعارض قرار می‌گیرد (Rosin, 2024: 13). لذا بهتر است در مواردی که دورکاران فرامرزی دارای دو یا چند مرکز فعالیت با اهمیت مساوی هستند یا تعداد ساعات کاری یکسانی را در کشورهای مختلف انجام می‌دهند و لذا تعیین قانون محل معمول کار غیرممکن است؛ به استناد بند ۴ ماده ۸ مقرر رم یک،^۳ اگر از مجموع شرایط به نظر برسد که قرارداد با کشور دیگری ارتباط نزدیک‌تری دارد، قانون محل کسب‌وکار کارفرما را کنار گذاشت و با در نظر گرفتن سایر عناصر عینی و مرتبط، قانون کشوری که بیشترین ارتباط را با قرارداد دارد، حاکم تلقی نمود (Rosin, 2024: 13).

به نظر می‌رسد با توجه به تفاوت اشکال مختلف دورکاری، مرجع رسیدگی در هر مورد باید جداگانه و با در نظر گرفتن کلیه عناصر مرتبط و تا حد امکان در راستای حفظ منافع کارگر به عنوان طرف

1. Habitual Place of Work.

2. Engaging Place of Business.

3. Rome I Article 8 (4).

ضعیف‌تر قرارداد کار تصمیم‌گیری نماید تا رسالت حقوق کار یعنی حمایت حداکثری و حتی تبعیض‌آمیز از کارگر محقق شود.

نتیجه‌گیری

افزایش انعطاف‌پذیری در قراردادهای دورکاری، استانداردها و مؤلفه‌های قدیمی قانون کار را به چالش کشیده‌اند. بدیهی است که ایجاد یک بستر اساسی برای همه انواع کار و حصول اطمینان از اینکه قانون کار قابل اجرا برای همه کارگران و پاسخگوی نیازها و زمینه‌های انواع مختلف کار است، از ضروریات هر نظام حقوقی است. مطلوب است که استفاده از دورکاری به عنوان یک حق و برای همه افراد در نظر گرفته شود. به بیان دیگر، چگونگی اجرای این حق در شرایط عادی بسته به ماهیت کار به توافق بین کارفرما و کارگر و مطابق با منافع طرفین، به آزادی قراردادی واگذار شود و در شرایط اضطراری و خاص نیز قانون برای اجرای دورکاری تحت قواعد مشخص تدابیر لازم را اندیشیده باشد تا سکوت قانون منجر به تضییع حقوق طرفین نشود. البته مراجع رسیدگی نیز می‌توانند با در نظر گرفتن ماهیت حمایتی قانون کار در راستای شناسایی و یا تکمیل حق بر دورکاری برای کارگران و ایجاد تعادل بین منافع طرفین کوشا باشند.

اول از همه، ایجاد حق کار از راه دور برای داشتن نقطه شروع مهم است. باید اشاره شود که هر کارگری حق دارد در خارج از محل استقرار کارفرما کار کند تا زمانی که عملکرد کاری وی متحمل ضرر نشود. به این ترتیب، کارگرانی که ویژگی شغلی آن‌ها مستلزم حضور در محل است، از این امر مستثنا هستند.

شناسایی حق یک‌جانبه دورکاری، سلامت و امنیت شغلی کارگران را در شرایط استثنایی تضمین می‌کند و در شرایط عادی بر شمولیت‌پذیری و رفع تبعیض در جامعه می‌افزاید. علاوه بر این نمی‌توان از مزایای دورکاری برای کارفرما نسبت به عدم نیاز به فراهم ساختن محیطی مناسب و مجهز برای کار و فراغت نسبی از مسئولیت‌های ناشی از حوادث کار در کارگاه غافل شد. همچنین دورکاری می‌تواند به عنوان یک حق، مسیر مطلوب‌تری را برای رشد قراردادهای منعطف و در نتیجه کاهش نرخ بیکاری فراهم آورد.

با توجه به ماهیت فراملی و همچنین حمایتی قانون کار، مقررات حقوقی در این زمینه باید با استانداردها و هنجارهای جاری در جهان هماهنگ شود. لذا، مشکلات شناسایی شده لزوم ایجاد

تغییرات و یا تکامل در قانون کار را نشان می‌دهد. به طور کلی، دورکاری یک زمینه نسبتاً امیدوار کننده از اشتغال برای فعالیت‌هایی است که امکان انجام از راه دور را دارند. اصل حاکمیت اراده در این گونه قراردادها، همانند سایر قراردادهای حقوق خصوصی وجود دارد؛ البته با رویکرد حقوق عمومی، یعنی با گسترش چتر حمایتی قانون کار.



فهرست منابع

- خانی‌ها، نسرین؛ قورچی، مرتضی (۱۳۸۸). «جهانی‌شدن، اقتصاد پساфордіسم و تنگه‌های بین‌المللی»، فصلنامه بین‌المللی روابط خارجی، دوره ۱، شماره ۱.
- راسخ، محمد (۱۳۸۸). «نظریه حق»، فصلنامه باروری و ناباروری، دوره ۴، شماره ۱۰.
- ضیائی بیگدلی، محمدرضا (۱۳۹۰). *حقوق بین‌الملل عمومی*، تهران: گنج دانش.
- غمامی، سید محمد مهدی (۱۳۹۲). «نگاهی حقوقی به آیین‌نامه دورکاری»، نشریه دادرسی، دوره ۹۹، شماره ۱۷.
- قنبری، علی‌الله (۱۴۰۰). «دورکاری در نظام اداری، الزامات و چالش‌ها»، مطالعات و پژوهش‌های اداری، شماره ۱۱.
- کاشی کمیجانی، میلاد؛ رجائی، مهدی (۱۴۰۳). «مطالعه تطبیقی حق بر آموزش کودکان از منظر کنوانسیون حقوق کودک و حقوق اساسی ایران»، حقوق عمومی تطبیقی، دوره ۲، شماره ۱.
- گرچی ازندریانی، علی‌اکبر؛ مهاجری، محمد (۱۳۹۷). *نقد رویه‌های شورای نگهبان*، تهران: جنگل.
- لاگلین، مارتین (۱۳۸۸). *مبانی حقوق عمومی*، ترجمه: محمد راسخ، تهران: نشر نی.
- مافی، همایون؛ تقی‌پور، محمدحسین (۱۳۹۴). «قانون قابل اعمال بر تعهدات قراردادی در حقوق اتحادیه اروپا و آمریکا». فصلنامه پژوهش حقوق خصوصی، دوره ۱۳، شماره ۴.
- مجتهدی، محمدرضا (۱۳۹۰). *حقوق بین‌الملل عمومی*، تبریز: انتشارات فروزش.
- مقامی، امیر؛ میرزاده کوهشاهی، نادر؛ امیرشاکرمی، مریم سادات (۱۴۰۲). «ابعاد حق استراحت و فراغت کارگران در اسناد بین‌المللی». فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، دوره ۳، شماره ۵۳.

References

- Abdullah, Abdullah (2021). Legal Aspects of Regulating Remote Work: An Overview of Qatari and Selected Comparative Models, *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(1). doi: hdl.handle.net/10576/21712.
- Arnold-Richman, Rachel (2020). Is There an Individual Right to Remote Work? A Private Law Analysis. Private Law Rights to Remote Work, University of Florida Levin College of Law, *Legal Studies Research Paper*, Series Paper No. 20-46, 1-7.
- Barnard, Catherine (2019). *The Substantive Law of The EU: The Four Freedoms*, Oxford: Oxford University Press, Seventh Edition.
- Berke-Berga, Anzelika; Urbane, Marta & Dovladbekova, Inna (2021). Legal Challenges of Teleworking in Latvia, 2(20), *Socrates*, 58-66. doi: org/10.25143/socr.20.2021.2.058-066.
- Bosch, G (2004). Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 42(4), 617-636. doi.org/10.1111/j.1467-8543.2004.00333.x.
- Davies, A. (2009). *Perspectives on Labor Law (Law in Context)*, Cambridge: Cambridge University Press, 2nd Edition. doi: org/10.1017/CBO9780511626968.
- Grusic, U (2015). *The European Private International Law of Employment*, Cambridge University Press.

- Helle, M (2006). New Forms of Work in Labor Law, in J. H. E. Andriessen & M. Vartiainen, *Mobile Virtual Work. A New Paradigm?* doi: 10.1007/3-540-28365-X 2.
- Hendrickx, Frank (2023). Platform Work and Beyond. *European Labor Law Journal*, 14(4), 465–473, doi: 10.1177/20319525231210744.
- Hickox, S. A & Liao, C (2020). Remote work as an accommodation for employees with disabilities. *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, 38(1), 25-92.
- Klymenko, A. L (2021). Updating Labor Legislation in the Context of Introducing Independent Forms of Work: Telecommuting and Work from Home, *Kharkiv National University of Internal Affairs*, 80 (1). doi: <https://doi.org/10.32631/pb.2021.1.20>.
- Lurie, L (2013). Integrative Employment and Social Security Rights, *International Journal of Comparative Labor Law & Industrial Relations*, 29(3), 325–347. doi: 10.54648/IJCL2013021.
- Lyutov, Nikita & Voitkovska, Ilona (2021). Remote Work and Platform Work: The Prospects for Legal Regulation in Russia, *Russian Law Journal*, 9 (1), 81-113. doi.org/10.17589/2309-8678-2021-9-1-81-113.
- Oscar, Vargas-Llave; Rodriguez Contreras, Ricardo; Pablo, Sanz de Miguel; Voss, Eckhard & Benning, Christina (2022). Telework in the EU: Regulatory Frameworks and Recent Updates, *Publications Office of the European Union*.
- Osipova, S.V (2022). Certain aspects of the legal regulation of remote work, *Juridical Journal of Samara University*, 8 (3), 54–60. doi: 10.18287/2542-047X-2022-8-3-54-60.
- Rakhimov, Miryokub (2024). The Principles of the Classical Theory of Labor Law. *International Journal of Law and Policy*, 2 (2). doi: 10.59022/ijlp.157.
- Rosin, Annika (2024). Cross-border telework and the applicable labor law: The role of different connecting factors in determining objectively applicable law, *European Labor Law Journal*, 18 (1). doi.org/10.1177/20319525241251435.
- Schoukens, Paul; Barrio, Alberto (2017). The Changing Concept of Work: When Does Typical Work Become Atypical? *European Labor Law Journal*, 8(4), 306–332. doi: 10.1177/2031952517743871.
- Vasilescu, Cristina (2021). The Impact of Teleworking and Digital Work on workers and Society, Case study on Romania, *Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies*, 4-15.
- Vorontsova, Jana (2022). Legal Aspects of Remote Work in 2022: Why Remote Work Shall be a Right Instead of a Privilege. *Specialisation Law and Technology*, 2-31.
- Walton, M. J (2016). The Shifting Nature of Work and Its Implications. *Industrial Law Journal*, 45(2), 111–121. doi: 10.1093/indlaw/dww014.
- CJEU (1993). C-125/92, ECLI: EU: C: 1993: 306, Mulox, N 39.
- CJEU (1997). C-383/95, ECLI: EU: C: 1997: 7, Rutten, N 40.
- European agreement on telework (2002).
- Jordanian Labor Law (1996). No 8 and its amendments.
- Rome I Regulation (2008).
- The French Labor Code (2016).
- In Persian
- Khaniha, Nasreen & Ghorchi, Morteza (2009). Globalization, post-Fordism economy and international straits. *International Quarterly Journal of Foreign Relations*, 1(1).

- Rasekh, Mohammad (2009). Fertility and Non-fertility Quarterly, 4 (10).
- Ziai Bigdali, Mohammad Reza (2011). Public International Law, Tehran: Ganj Danesh.
- Ghamami, Seyyed Mohammad Mehdi (2013). A legal look at the remote work regulations. Journal of Proceedings, 99(17), 35-32.
- Ghanbari, Aliullah (2021). Remote work in the administrative system, requirements and challenges. Administrative Studies and Research, 11.
- Kashi Kamijani, Milad; Rajaei, Mehdi (2024). "Comparative study of the right to education of children from the perspective of the Convention on the Rights of the Child and Iran's Constitutional Rights", Comparative Public Law, (2) 1.
- Gurji Azandriani, Ali-Akbar & Mohajeri, Mohammad (2018). Criticism of Guardian Council procedures, Tehran: Jangal.
- Laughlin, Martin (1388). Basics of public law, translated by Mohammad Rasakh, Tehran: Ney publishing house.
- Mafi, Homayoun and Taghipour, Mohammad Hossein (2015). Applicable law on contractual obligations in EU and American law. Private Law Research Quarterly, 13(4).
- Mojtehed, Mohammad Reza (2011). Public international law. Tabriz, Forouzes Publications.
- Maghami, Amir; Mirzadeh Koohshahi, Nader & Amirshakarami, Maryamsadat (2023). Dimensions of Workers' Right to Rest and Leisure in International Instruments, 3(53). doi.org/10.22059/jpls.2020.294967.2284.