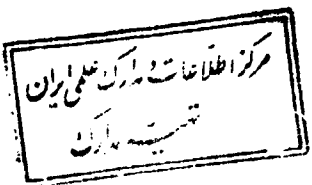


۲۲۴۴/۱

بسم الله الرحمن الرحيم

بررسی حقوقی انحلال قرارداد کار



بوسیله

مهدی علی زاده

پایان نامه

ارائه شده به دانشکده تحصیلات تکمیلی به عنوان بخشی از فعالیتهای

تحصیلی لازم برای اخذ درجه کارشناسی ارشد

در رشته

حقوق عمومی

از

دانشگاه شیراز

شیراز، ایران

۹۷۷۸

ارزیابی و تصویب شده توسط کمیته پایان نامه با درجه: خوب

امضاء اعضاء کمیته پایان نامه:

دکتر جلال جعفری داراب جردی استادیار حقوق عمومی (رئیس کمیته) *جلال جعفری*

دکتر نادر مردانی استادیار حقوق خصوصی *[Signature]*

دکتر عبدالعلی غزنوی جهرمی استادیار حقوق خصوصی *[Signature]*

شهریور ۱۳۷۹

۳۲۴۴۱

تقدیم به اسطوره‌های ایثار:

پدر و مادر

سپاسگزاری

اینک که در پایان فرازی دیگر از دوران تحصیلم قرار دارم، خود را بیش از پیش مخاطب لطف و عنایت آفریدگار مهربان خود احساس می‌کنم و آن یگانه بی‌همتا را به خاطر همه نعمت‌های بی‌شمارش سپاس می‌گویم و به مصداق توصیه "من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق" لازم می‌دانم که از بذل مساعی و توجه استاد عزیزم جناب آقای دکتر جعفری دارابجردی که همواره مشوق و یاور اینجانب بوده‌اند تشکر نمایم و همچنین از استاد محترم مشاور جناب آقای دکتر مردانی که علاوه بر راهنمایی‌های ارزنده‌شان در اتمام این تحقیق، در دوران کارشناسی نیز زحمات فراوانی تقبل نموده‌اند نیز کمال تشکر را دارم.

برای مسئولین کتابخانه و آموزش دانشکده حقوق که بی‌اندازه در جهت تسهیل امر تحصیل متقبل زحمات فراوانی شده‌اند نیز اجر فراوان از خداوند منان خواستارم.

همچنین از پرسنل تحصیلات تکمیلی بویژه خانم مبرهن که همکاری لازم را در اتمام این تحقیق داشته‌اند، متشکرم. بی‌گمان افراد بسیاری در انجام موفق این کار یاور و مدد رسان من بوده‌اند که ذکر نام تمام آنها در این مجال ممکن نیست از درگاه یگانه هستی برای تمام آنها طول عمر همراه با عزت و بهکامی خواستارم.

چکیده

بررسی حقوقی انحلال قرارداد کار توسط مهدی علی زاده

قرارداد کار از قراردادهای مهم و حساسی است که بین کارگر و کارفرما منعقد می‌گردد و نسبت به قراردادهای دیگر در قوانین از حساسیت خاصی برخوردار است چرا که در این قراردادها، کارگر به خاطر نیاز شخصی به شرایطی که در قرارداد از جانب کارفرما پیشنهاد می‌شود تن می‌دهد، چون در مقابل کارگر، کارفرما می‌تواند از انبوه کارگران با قدرت انتخابی که دارد نسبت به انعقاد و انحلال قرارداد کار اقدام نماید. به همین دلیل در این تحقیق ابتدا مفاهیم به کار رفته در متن تعریف شده و تمایز قرارداد کار به شکل اجمالی مورد بررسی قرار گرفته است تا زمینه برای بررسی انحلال قرارداد فراهم گردد و در مبحث انعقاد موارد بطلان و عدم نفوذ بررسی شده تا تفاوت آن با انحلال روشن شود و در آخر موارد انحلال قرارداد کار مورد بررسی قرار گرفته و با دقت در قانون کار و رویه‌های عملی این نتیجه بدست می‌آید که موارد انحلال قرارداد کار محدود به آنچه که در قانون کار ذکر شده است نیست بلکه عواملی دیگر نیز در انحلال قرارداد کار دخالت دارند. بنابراین لازم است که برای حفظ حقوق کارگر قانونگذار با ذکر تمام عواملی که باعث انحلال قرارداد کار می‌شوند و با ایجاد یک چهارچوب جامع و مانع برای انحلال قرارداد کار در جهت حفظ حقوق کارگر اقدام نماید.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول: کلیات
۱	بخش اول - مقدمه
۴	بخش دوم - تاریخچه پیدایش حقوق کار در جهان
۴	مبحث اول - دوره لیبرالیسم اقتصادی
۶	مبحث دوم - شکل‌گیری مقررات کار
۷	بخش سوم - پیشینه حقوق کار در ایران
۷	مبحث اول - روابط کار در ایران قدیم
۸	مبحث دوم - پیدایش مقررات کار در ایران از مشروطه تا انقلاب ۵۷
۱۱	مبحث سوم - قانون کار بعد از انقلاب ۵۷
۱۲	گفتار اول - مرحله عدم ثبات
۱۳	گفتار دوم - مرحله ثبات
۱۵	بخش چهارم - تعریف و مشخصات حقوق کار
۱۵	مبحث اول - تعریف حقوق کار
۱۷	مبحث دوم - مشخصات حقوق کار
۱۷	گفتار اول - جوان و پویا بودن حقوق کار
۱۸	گفتار دوم - فراملی شدن حقوق کار
۱۹	گفتار سوم - تفاوت جنبه عملی و نظری حقوق کار
۲۰	مبحث سوم - ماهیت حقوق کار

۲۲	بخش پنجم - تعریف و مشخصات قراردادکار
۲۲	مبحث اول - تعریف قرارداد
۲۳	مبحث دوم - تعریف قرارداد کار
۲۵	مبحث سوم - تمایز قرارداد کار از سایر قراردادها
۲۵	گفتار اول - قرارداد کار و وکالت
۲۵	گفتار دوم - قرارداد کار و قرارداد شرکت
۲۶	گفتار سوم - قرارداد کار و قرارداد پیمانکاری
۲۶	گفتار چهارم - قرارداد کار و قرارداد کار آزمایشی
۲۷	گفتار پنجم - قرارداد کار و انجام کار بطور تبرعی
۲۷	گفتار ششم - قرارداد کار و قرارداد در حقوق مدنی
۲۸	مبحث چهارم - خصوصیات قرارداد کار
۲۸	گفتار اول - لازم یا جایز بودن قرارداد کار
۲۹	گفتار دوم - منجز بودن یا معلق بودن قرارداد کار
۲۹	گفتار سوم - معوض یا مجانی بودن قرارداد کار
۳۰	گفتار چهارم - رضایی یا تشریفاتی بودن قرارداد کار
۳۰	گفتار پنجم - معین یا نامعین بودن قرارداد کار
۳۱	گفتار ششم - آزاد یا ارشادی بودن قرارداد کار
۳۲	گفتار هفتم - جمعی یا فردی بودن قرارداد کار
۳۳	گفتار هشتم - الحاقی یا غیر الحاقی بودن قرارداد کار
۳۳	مبحث پنجم - انواع قرارداد کار از لحاظ ذکر مدت
۳۵	فصل دوم : بررسی اجمالی انعقاد قرارداد کار و پیمانهای دسته جمعی
۳۶	بخش اول - انعقاد قرارداد کار
۳۶	مبحث اول - شرایط اساسی صحت قرارداد کار

۳۷	گفتار اول - مشروع بودن مورد قرارداد.
۳۸	گفتار دوم - معین بودن مورد قرارداد.
	گفتار سوم - شرط اهلیت و عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال
۴۰	یا انجام کار مورد نظر.
۴۳	گفتار چهارم - شرایط دیگر در انعقاد قرارداد کار.
۴۳	الف - مقررات حاکم بر قرارداد کار اتباع بیگانه.
۴۳	ب - مقررات حاکم بر قرارداد کار زن شوهردار.
۴۵	مبحث دوم - شرایط شکلی قرارداد کار.
۴۵	مبحث سوم - شروط ضمن قرارداد کار.
۴۷	گفتار اول - اقسام شرط حسب ماده ۲۳۴ قانون مدنی.
۴۸	گفتار دوم - اقسام شرط حسب مواد ۲۳۲ و ۲۳۳ قانون مدنی.
۵۲	مبحث چهارم - موارد عدم نفوذ قرارداد کار.
۵۲	گفتار اول - اشتباه.
۵۳	گفتار دوم - اکراه.
۵۴	مبحث پنجم - بطلان قرارداد کار.
۵۶	بخش دوم - بیمانه‌های دسته جمعی.
۶۱	فصل سوم: انحلال قرارداد کار.
	بخش اول - انحلال قرارداد کار در قراردادهای کاری که برای مدت زمان موقت و
۶۱	یا انجام کار مشخص و معین منعقد گردیده است.
	مبحث اول - قرارداد کار موقت که پس از خاتمه مدت قرارداد یا انجام
۶۲	کار تمدید می‌گردد.
	مبحث دوم - قراردادهای کار موقت یا کار معین پس از خاتمه مدت مندرج در قرارداد
۶۳	یا انجام کار تمدید نگردد.

- بخش دوم - انحلال قرارداد کار موقت بلحاظ عدم اجرای مفاد قرارداد..... ۶۳
- بخش سوم - انحلال قرارداد کار در قراردادهای با مدت دائم ۶۵
- مبحث اول - اخطار قبلی..... ۶۷
- گفتار اول - وضعیت طرفین در زمان اخطار قبلی..... ۶۹
- گفتار دوم - ضمانت اجرایی اخطار قبلی: ۷۰
- الف - فسخ آنی قرارداد کار به وسیله کارگر ۷۰
- ب - فسخ آنی قرارداد کار به وسیله کارفرما ۷۰
- مبحث دوم - پرداخت مزایای قانونی سنوات خدمت کارگر ۷۱
- بخش چهارم - اخراج و انواع آن ۷۳
- مبحث اول - اخراج قانونی یا موجه ۷۳
- گفتار اول - وضع اقتصادی و فنی کارگاه در ارتباط با تقلیل افراد ۷۴
- گفتار دوم - عدم صلاحیت شغلی ۷۴
- گفتار سوم - حفظ نظم و انضباط کارگاه ۷۵
- گفتار چهارم - فورس ماژور ۷۶
- گفتار پنجم - موارد دیگر اخراج قانونی یا موجه ۷۶
- مبحث دوم - اخراج غیر قانونی ۷۷
- مبحث سوم - اخراج کارگر به لحاظ تقصیر کارگر ۷۹
- گفتار اول - تقصیر سنگین و مهم ۸۰
- گفتار دوم - تقصیر متوسط ۸۳
- گفتار سوم - تقصیر جزئی ۸۵
- مبحث چهارم - اخراج دسته جمعی ۸۷
- بخش پنجم - موارد مشترک انحلال در انواع قراردادهای کار ۹۰
- مبحث اول - فوت کارگر ۹۱
- مبحث دوم - قوه قاهره (فورس ماژور) ۹۳

- ۹۵ گفتار اول - استناد از ناحیه کارفرما
- ۹۶ گفتار دوم - استناد از ناحیه کارگر
- ۹۷ مبحث سوم - از کارافتادگی
- ۱۰۱ مبحث چهارم - بازنشستگی
- ۱۰۳ مبحث پنجم - تعطیلی کلی یا جزئی کارگاه
- ۱۰۵ مبحث ششم - ورشکستگی کارفرما
- ۱۰۶ مبحث هفتم - محکومیت کارگر
- ۱۰۶ گفتار اول - محکومیت موثر در صلاحیت کاری
- ۱۰۷ گفتار دوم - محکومیت غیر موثر در صلاحیت کاری
- ۱۰۸ بخش ششم - وجوه اختلافی در انحلال قرارداد کار
- ۱۰۸ مبحث اول - اعتصاب
- ۱۰۹ گفتار اول - مفهوم حقوقی اعتصاب
- ۱۱۰ گفتار دوم - وضع حقوقی کارگران در دوران اعتصاب
- ۱۱۳ مبحث دوم - فوت کارفرما و انتقال کارگاه
- ۱۱۴ مبحث سوم - ازدواج کارگر زن
- ۱۱۶ نتیجه گیری

۱۱۷ منابع

..... چکیده و صفحه عنوان به انگلیسی

فصل اول

کلیات

بخش اول - مقدمه

قرارداد از قدیم الایام پایه رابطه افراد در امور مدنی بوده است قبل از اینکه قانونی در این زمینه تدوین شود، این قرارداد بود که خلاء ناشی از فقدان قانون را پر می کرد. البته در آن دوران در قراردادها افراد دارای سرمایه و قدرت، همیشه برتری خود را حفظ می کردند و ضعفا تحت ستم قرار می گرفتند تا اینکه قوانینی برای به نظم درآوردن قراردادها تنظیم و تدوین شد تا قراردادها در شکل و قالب خاصی بین افراد منعقد شوند. با توجه به اینکه موضوع این تحقیق قرارداد کار می باشد و در این نوع قراردادها یکی از تعهدها کار انسانی است، آنوقت به اهمیت این نوع قراردادها و تفاوت آن با قراردادهای دیگری می بریم.

هدف از تنظیم قانون کار نیز به نظم درآوردن قراردادهای کار و بیشتر در جهت حفظ حقوق کارگران می باشد. در این تحقیق سعی بر آن است تا ماهیت قرارداد کار بررسی شود تا مشخص گردد که قرارداد کار در تقسیم بندی بزرگ حقوق عمومی و حقوق خصوصی چه جایگاهی دارد. آیا قرارداد کار را باید جزء حقوق خصوصی دانست یا اینکه باید در زمره حقوق عمومی به حساب آورد و چون موضوع تحقیق انحلال قرارداد کار می باشد شناخت ماهیت قراردادی که ممکن است منحل گردد بسیار مهم جلوه گر می شود. زیرا اگر قرارداد کار را در تقسیم بندی مذکور در زمره حقوق عمومی درآوریم، آنوقت باید طرفین قرارداد از اختیارات کمتری برای انحلال قرارداد کار برخوردار باشند و بیشتر، موارد انحلال باید با رعایت دقیق قواعد آمره و از پیش تعیین شده باشد و تخطی از آن در هیچ حالتی با رضایت طرفین امکان پذیر نیست. ولی در حقوق خصوصی طرفین آزادند که هر وقت اراده نمایند با حفظ حقوق طرف مقابل به قرارداد

کار خاتمه دهند و در هر مرحله از اجرای قرارداد کار، از اجرای آن جلوگیری نمایند.

البته همانطوری که در خود تحقیق خواهد آمد. عقیده بر آن است که قرارداد کار نمی تواند در زمره حقوق عمومی باشد اگر چه در قانون کار شرایط کار آمده است اما در قرارداد کار تراضی مقدم بر همه چیز است و هر جایی که قانون کار عملی را از طرف کارگر یا کارفرما منع نموده تنها استثنایی که بر آن وارد نموده تراضی طرفین است (البته در موارد نادری اینطور نیست) ولی چنین مسئله ای در حقوق عمومی در سطوح گسترده وجود ندارد.

در قراردادهای عمومی نمونه پیمان از قبل نوشته شده و پیمان کار فقط باید اسم و نشانی خود را وارد نماید و هیچگونه حقی برای تعیین شرایط ندارد و این دولت است که گذارنده شرط و شروط محسوب می شود و موارد انحلال آن کاملاً مشخص است اما در قانون کار چهارچوب انحلال مشخص است ولی طرفین در جزئیات کاملاً مختارند به هر علتی که خود می دانند اقدام به انحلال قرارداد کار نمایند. بنابراین در موقع بررسی موارد انحلال قرارداد کار باید هم قانون کار را مورد لحاظ قرارداد و هم قانونی مدنی، چون قانون کار بدون قانون مدنی حداقل در این زمینه نمی تواند کامل باشد.

نکته ای که باید خاطر نشان کرد مسئله پیمان های دسته جمعی و نقش آن در انحلال قرارداد کار می باشد که در اکثر کشورهای دنیا جایگزین قانون کار شده است و دوباره همان اختیاراتی را که قبلاً کارگر و کارفرما در روابط کار خود داشتند البته به شکل گروهی به آنها می دهد تا روابط خود را آنطوری که خود می پسندند تنظیم نمایند از جمله در کشورهای امریکا و ایتالیا قانون کار در حال رنگ باختن است و پیمانهای دسته جمعی به صورت سیلی بنیان کن برای قانون کار درآمده است. در این صورت ما چگونه می توانیم ماهیت عمومی به قرارداد کار بدهیم در صورتی که روند جهانی قرارداد کار و به تبع آن انحلال قرارداد کار به سمت حقوق خصوصی در حرکت است. و باید تاکید نمود که با توجه به ماهیت قرارداد کار دخالت دولت بیشتر برای حفظ حقوق کارگر است و در این تحقیق روند آن به گونه ای است که در بررسی انحلال قرارداد کار چهارچوب حقوق مدنی بر آن حاکم می باشد البته مواردی نیز از قبیل اعتصاب و بازنشستگی نیز وجود دارند که مربوط به ویژگی های شخصی قرارداد کار می باشند و از این دست در تمام عقود

یافت می‌شود و این مسائل نمی‌تواند موجب عدم هماهنگی با سایر عقود حقوق خصوصی باشد.

با توجه به اینکه در این تحقیق هدف بررسی و شناسایی وجوه انحلال قرارداد کار و تعیین نقاط ضعف احتمالی مواد قانونی آن بوده است ابتدا منابعی که به نحوی می‌توانستند مورد استفاده قرار بگیرند، مطالعه شده و همچنین قوانین مختلف موجود در این ارتباط نیز به عنوان پایه و اساس تحقیق مدنظر قرار گرفتند. البته به دلیل جدید بودن قوانین مربوطه و اضافه شدن موادی نسبت به قانون سابق بررسی‌های چندانی در کتب و نشریات تخصصی در مبحث انحلال قرارداد کار موجود نبوده بنابراین محقق بر مواد قانونی تاکید نموده و بیشتر قانون مورد استفاده قرار گرفته است. این تحقیق از سه فصل تشکیل شده است.

فصل اول: در این فصل پیشینه حقوق کار و قوانین در ایران مورد بررسی قرار گرفته و تعاریفی نیز برای ورود به فصول بعدی ارائه شده است و همچنین جایگاه قرارداد کار در مقایسه با سایر عقود شناسایی شده است.

فصل دوم: این فصل زمینه‌ای برای ورود به فصل اصلی یعنی انحلال قرارداد کار می‌باشد. اصولاً برای بررسی انحلال قرارداد باید شرایط انعقاد و اصول حاکم بر آن و موارد بطلان و عدم نفوذ آن حداقل مورد بررسی مختصری قرار گیرند تا فهم انحلال قرارداد کار و مسائل حاشیه‌ای آن بهتر صورت گیرد و در ادامه به نقش پیمان‌های دسته جمعی و جایگزین شدن آن به جای قانون کار و نقش آن در قرارداد کار به صورت بسیار مختصر اشاره شده است.

فصل سوم: این فصل به عبارتی محور اصلی تحقیق می‌باشد و نظرات مختلف در انحلال قرارداد کار و عواملی را که قانون کار به عنوان وجوه انحلال قرارداد کار ذکر کرده به بحث گذارده شده و همچنین مواردی را که قانون کار اشاره‌ای بدان ننموده اما پر واضح است که از موارد انحلال قرارداد کار می‌باشد نیز آورده شد و مورد بررسی قرار گرفته است.

بخش دوم - تاریخچه پیدایش حقوق کار در جهان

انسان برای ادامه بقای خویش در این کره خاکی نیازمند یکسری امکانات می‌باشد و به دست آوردن این امکانات لازمه‌اش کار و تلاش است، چون هرگاه دست از کار و تلاش بردارد حیاتش تهدید می‌شود بنابراین به قول فرانسوا باره در کتاب تاریخ کار، تاریخ حقوق کار با تاریخ کار یکی نیست.

اما رابطه کار بین انسانها وقتی پدیدار شد که برخی افراد به فکر استفاده و بهره‌کشی از نیروی کار هم‌نوعان خود برآمدند. این روند گاهی جنبه استثمار داشت که در نهایت به برده‌برداری منجر می‌شد و گاه حالتی مثبت و انسانی به خود می‌گرفت که امروزه از آن به عنوان اجاره خدمات یاد می‌شود. به هر حال در طول تاریخ انسانهای ضعیف اعم از برده و اجیر به شدت تحت ظلم و ستم قوی‌ترها بودند اما این رابطه موجب پیدایش حقوق کار نشد بلکه حقوق کار پس از انقلاب صنعتی به وجود آمد به خاطر اینکه کارگران و کشاورزان دوران فتودالیته بیکار شده و در تکاپوی کار به کارخانه‌ها و معادن روی آوردند و به شرایط یکجانبه‌ای که از سوی کارفرما تحمیل می‌شد بدون کوچکترین اعتراضی تن در دادند. بنابراین در این فصل ابتدا حاکمیت لیبرالیسم اقتصادی بررسی می‌شود و سپس چگونگی پیدایش مقررات کار مورد بحث قرار می‌گیرد.

مبحث اول - دوره لیبرالیسم اقتصادی

رشد افکار آزادی خواهانه و ماشینی شدن صنایع در قرن هجدهم میلادی در اروپا روابط اجتماعی و انسانی را دگرگون ساخت. با رشد صنعت کشاورزی از اهمیت فوق العاده‌ای که برخوردار بود اهمیت خود را از دست داد و کشاورزان و روستائیان به سوی کارخانه‌ها و مراکز صنعتی هجوم آوردند و در شهرها نیز ماشین جای نیروی انسانی را گرفت و این دگرگونی نتیجه‌ای نداشت جز رشد روزافزون بیکاری و کارگرانی که حاضر بودند در سخت‌ترین شرایط ممکن کار نمایند تا کار خود را از دست ندهند.

از طرف دیگر پیدایش مکتب فردگرایی فلسفی در انقلاب ۱۷۸۹ فرانسه موجب طرح

مباحثی چون آزادی انسان و برابری افراد در روابط اجتماعی و انسانی گردید. اعلامیه حقوق بشر و شهروند فرانسه (۲۶ اوت ۱۸۷۹) شامل آزادی و تساوی افراد در حقوق و حفظ حقوق طبیعی و آزادی اراده و قرارداد مالکیت و امثال آنها؛ اصالت را به فرد و آزادی او می‌داد. این مکتب حاوی دو شعار مهم و اساسی بود «اصالت فرد و آزادی او برابر تمام انسانها» اعتقاد به فردگرایی و آزادی فردی از لحاظ اقتصادی «لیبرالیسم اقتصادی» را به دنبال داشت به این معنا که افراد فعالیت‌های اقتصادی خود را آزادانه و بدون دخالت هیچ قدرت و سلطه‌ای تنظیم می‌کردند.

کارفرما با استفاده از اصل رقابت آزادی توانست دستمزد کارگران را تقلیل دهد یا از تعداد کارگران بکاهد چون کار انسان برابر این اصل مانند هر کالای دیگری تابع این قانون بود و تصور می‌شد که افراد انسانی کاملاً آزادند و می‌توانند روابط اقتصادی خود را آزادانه از طریق انعقاد قراردادها از جمله انعقاد قرارداد کار تنظیم نمایند بدون اینکه شرایطی از بیرون بر این قرارداد تحمیل شود.

در چنین نگرشی نتیجه کاملاً مشخص است که کفه ترازو به نفع کسی سنگینی می‌کند. این کارفرما بود که قدرت بلامنازع داشت و می‌توانست قرارداد را براساس نظرات خود منعقد نماید و کارگر چاره‌ای جز قبول نظرات و خواسته‌های کارفرما نداشت. چون اصل، اصالت فرد است کارگر و کارفرما باید بطور فردی راجع به کار تصمیم بگیرند و هرگونه تجمع و ایجاد ائتلاف و اتفاق دست جمعی برای بدست آوردن امتیازات ممنوع بود. کارگر شخصی است که از سواد کافی و ثروت و امکانات و موقعیت اجتماعی مناسب برخوردار نیست و برای به دست آوردن نان شب تنها سرمایه او نیروی بازویش است ولی در عوض کارفرما از موقعیت اجتماعی خوبی برخوردار بود و امکانات و اطلاعاتش نسبت به کارگر قابل قیاس نبوده و برای او فرقی نمی‌کرد چه کسی برای او کار می‌کند مهم انجام کار مورد نظرش بود. دولت هم به استناد اینکه قرارداد کار یک قرارداد کاملاً خصوصی و شخصی است از مداخله در آن پرهیز می‌نمود و در اینجا کارگران با وضعیت اسفباری روبرو بودند.

بنابر رسیدگی‌هایی که در سال ۱۸۳۲ میلادی در کشور انگلستان شده است نمونه‌ای از