ماهیت حقوقی قرارداد کار، شرایط اساسی، انواع و انحلال آن

زمان تقریبی مطالعه: 9 دقیقه

مقدمه: ماهیت حقوقی قرارداد کار

قرارداد کار، عقدی «**لازم**» است. بر اساس ماده 185 قانون مدنی، در عقد لازم، هیچ‌یک از طرفین حق فسخ یک‌جانبه آن را ندارند، مگر در موارد مصرح قانونی. این قاعده در ماده 25 قانون کار نیز با صراحت بیشتری برای قراردادهای کار (به ویژه قراردادهای موقت و کار معین) تأیید شده است.

با این حال، راه‌هایی چون «**استعفا**» و «**ترک کار**» برای کارگر شناخته شده است. استعفا به معنای عدم تمایل کارگر به ادامه کار با اطلاع قبلی به کارفرماست، اما ترک کار فاقد اطلاع قبلی و موافقت کارفرما بوده و به همین دلیل، مراجع حل اختلاف، کارگری که مرتکب ترک کار شده را مستحق دریافت «**حق سنوات**» نمی‌دانند و حتی کارفرما حق اخذ ضرر و زیان ناشی از ترک کار را نیز داراست.

شرایط اساسی صحت قرارداد کار

شرایط اساسی صحت کلیه عقود، طبق ماده 190 قانون مدنی، شامل موارد ذیل است که در قرارداد کار نیز لازم‌الرعایه می‌باشد:

- **قصد و رضا:** وجود اراده آزاد و بدون اکراه طرفین.
- **اهلیت:** توانایی قانونی و فیزیکی طرفین برای انعقاد قرارداد.
- **موضوع معین:** مشخص بودن کار و مزد در قرارداد.
- **مشروعیت جهت و هدف:** قانونی بودن موضوع و هدف قرارداد.

الف. اهلیت طرفین قرارداد کار

اهلیت به معنای توانایی فیزیکی و قانونی برای انجام عملی است که قانونگذار مقرر کرده است.

- **کارگر:** همواره شخص حقیقی است.
- **کارفرما:** می‌تواند شخص حقیقی یا حقوقی باشد.

ماده 9 قانون کار (بند «ج») به موضوع «**عدم ممنوعیت شرعی و قانونی طرفین**» اشاره دارد. مهم‌ترین این

ممنوعیت‌ها عبارتند از:

حداقل سن:

برای کارگر: طبق ماده 79 قانون کار، حداقل سن قانونی برای انعقاد قرارداد کار 15 سال تمام است.

برای کارفرما: طبق رأی وحدت رویه شماره 62/37 هیأت عمومی دیوان عالی کشور، حداقل سن 18 سال تمام است، مگر اینکه عدم رشد یا جنون وی اثبات شود.

رشد و عقل:

مطابق ماده 1211 قانون مدنی، جنون موجب حجر است و قرارداد منعقده در حال غیرعقلی باطل است.

مطابق ماده 1208 قانون مدنی، «**غیر رشید**» کسی است که تصرفات وی در اموال و حقوق مالی‌اش عقلانی نباشد. سن رشد برای کارگر 15 سال و برای کارفرما 18 سال است.

ب. مشروعیت موضوع قرارداد

مشروعیت در اینجا به معنای «**وجهه قانونی**» است، نه صرفاً وجهه اعتقادی. کار و مزد در قرارداد کار نباید خلاف قانون باشد؛ مثلاً موضوع قرارداد نمی‌تواند حمل مواد مخدر باشد، زیرا قرارداد در این صورت غیرصحیح است.

تشخیص قرارداد کار از عقود مشابه

نکته کلیدی: از عناصر اصلی «کار» و «مزد» در قراردادها، باید به عامل «**تبعیت**» نیز توجه کرد تا قرارداد کار از عقود مشابه (مانند پیمان‌کاری یا وکالت با مزد) متمایز گردد.

تبعیت خود بر دو نوع است:

تبعیت حقوقی: کارگر تحت اراده، اجازه، دستورات و نظامات کارفرمایان و کارگاه مشغول به کار است.

تبعیت اقتصادی: کارگر زندگی و معیشت خود را بر پایه مزد دریافتی از کارفرما بنا می‌نهد و خطرات و ریسک فعالیت شغلی را متحمل نمی‌شود، بلکه صرفاً در قبال دریافت مزد، برای کارفرما کار می‌کند.

در صورت اجتماع هر چهار عنصر «کار»، «مزد»، «تبعیت حقوقی» و «تبعیت اقتصادی»، می‌توان حکم داد که قرارداد از نوع «**قرارداد کار**» است.

انواع قراردادهای کار در قانون کار ایران

قانون کار جمهوری اسلامی ایران سه نوع قرارداد کار را پیش‌بینی کرده است:

قرارداد کار غیرموقت یا دائم:موضوع این قرارداد، استخدام کارگر برای مدت نامعلوم است. فرض بر این است که کارگر تا زمان بازنشستگی، از کارافتادگی، یا فوت، در استخدام کارفرما خواهد بود. «**فسخ**» این قرارداد فقط در موارد خاص قانونی یا با توافق طرفین (با رعایت شرایط) امکان‌پذیر است.
قرارداد کار با مدت معین یا موقت:موضوع این قرارداد، استخدام کارگر برای «**مدت معین**» است. با پایان یافتن مدت توافق شده (و عدم تمدید)، قرارداد خاتمه می‌یابد. قانون کار حد خاصی برای این مدت تعیین نکرده و طرفین می‌توانند مدت آن را مشخص کنند.
قرارداد کار معین:موضوع این قرارداد، «**انجام کار معین**» از سوی کارگر است. با اتمام کار مورد توافق، قرارداد خاتمه می‌یابد (مشابه قرارداد پیمان‌کاری). مثال: ساخت یا رنگ‌آمیزی خانه‌ای با کیفیت و مشخصات تعیین شده توسط کارفرما.

تعلیق و انحلال قرادادهای کار

تعلیق قرارداد کار: هنگامی که انجام تعهدات طرفین به طور موقت (به دلیل عواملی خارج از اراده یا با توافق) ممکن نباشد، قرارداد «**معلق**» می‌شود. در این مدت، تعهدات طرفین (مزد، سابقه کار) متوقف می‌شود.

انحلال قرارداد کار: پایان دائمی رابطه کارگری و کارفرمایی است که آثار قرارداد را برای همیشه قطع می‌کند.

آثار کلی تعلیق قرارداد:

مزد قابل پرداخت نیست.
مدت تعلیق جزو سابقه کار محسوب نمی‌شود (مگر در موارد استثناء).
مزایای جنبی مزد قطع می‌شود.
پس از رفع موانع، قرارداد خودبه‌خود احیا می‌شود.

موارد مهم تعلیق قرارداد در قانون کار:

خدمت نظام وظیفه یا جبهه داوطلبانه: (تبصره ماده 14) در این موارد، مدت تعلیق جزو سابقه کار محسوب شده و افزایش‌های مزدی پس از بازگشت، تعلق می‌گیرد.
تعطیل موقت کارگاه (قوه قاهره/ حوادث غیرقابل پیش‌بینی): (ماده 15) مطابق قانون، صرفاً

«وزارت کار و امور اجتماعی» مرجع تشخیص این موارد است. مشکلات اقتصادی (کمبود نقدینگی، عدم فروش) مشمول این ماده نیستند. در این حالت، مدت تعلیق جزو سابقه کار محسوب نشده و کارفرما تکلیفی به پرداخت مزد ندارد، اما کارگر بیمه‌شده می‌تواند از بیمه بیکاری استفاده کند.

مرخصی بدون حقوق: (ماده 16) مدت این مرخصی جزو سابقه کار محسوب نشده و رابطه طرفین موقتاً قطع و مزدی پرداخت نمی‌شود. (استثنا: مرخصی حج طبق ماده 67 نیاز به توافق ندارد).

بازداشت کارگر (بدون محکومیت): (مواد 17 و 18) اگر توقیف کارگر منجر به محکومیت قطعی نشود، قرارداد در مدت توقیف معلق است. پس از رفع توقیف، کارگر به کار برمی‌گردد. اگر بازداشت به شکایت کارفرما بوده و منجر به تبرئه شود، مدت بازداشت جزو سابقه کار محسوب و کارفرما مکلف به پرداخت مزد و مزایا (با احتساب 50% علی‌الحساب برای خانواده در دوران توقیف) است.

خاتمه قرارداد کار (به دلایل خارج از اراده طرفین):

فوت کارگر: (بند «الف» ماده 21) قرارداد کار (با هر نوع مدت) خاتمه می‌یابد.

بازنشستگی: (طبق اعلام سازمان تأمین اجتماعی) موجب خاتمه قرارداد می‌شود.

از کارافتادگی کلی: Menurut بند «ج» ماده 21، این مورد منجر به خاتمه قرارداد است.

بازداشت منجر به محکومیت: (مفهوم مخالف مواد 17 و 18) طبق تبصره ماده 18، این وضعیت موجب خاتمه قرارداد توسط کارفرما تلقی می‌شود و مدت بازداشت جزو سابقه کار محسوب نمی‌گردد.

انقضاي مدت: در قراردادهای کار با مدت معین (بند «د» ماده 21).

پایان کار: در قراردادهای کار معین (بند «ه» ماده 21).

درک ابعاد حقوقی قرارداد کار؛ گامی به سوی روابط کاری منصفانه

آگاهی از ماهیت، شرایط، انواع، تعلیق و انحلال قرارداد کار، برای حفظ حقوق و منافع طرفین ضروری است. این مباحث، بنیان‌های اولیه برای تنظیم روابط کاری سالم و پیشگیری از اختلافات را فراهم می‌آورند.

برای حصول اطلاعات دقیق‌تر و دریافت مشاوره حقوقی در زمینه کلیه مسائل مربوط به قرارداد کار، با کارشناسان ما تماس حاصل فرمایید.

مشاوره حقوقی قرارداد کار