

با اعمال آخرین اصلاحات قوانین و مقررات

حقوق کار

علمی - کاربردی

به انضمام

مباحثی از بیمه‌های تأمین اجتماعی کارگران

غلامرضا موحدیان

قاضی بازنشسته دیوان عالی کشور

مدرس دانشگاه

فهرست مطالب

مقدمه چاپ اول ض
مقدمه چاپ چهارم ۴

فصل اول: کلیات

مبحث اول: تعریف، جایگاه و ویژگی‌های حقوق کار ۲۱
گفتار اول: تعریف و جایگاه حقوق کار ۲۲
گفتار دوم: ویژگی‌های حقوق کار ۲۷
۱ - جوان و پویا بودن حقوق کار ۲۷
۲ - حمایتی بودن حقوق کار ۲۸
۳ - جهانی بودن حقوق کار ۲۹
۴ - آمره بودن حقوق کار و ارتباط آن با نظم عمومی ۲۹
مبحث دوم: چگونگی پیدایش حقوق کار ۳۰
گفتار اول: کیفیت بهره‌گیری از نیروی کار در قرون گذشته ۳۰
گفتار دوم: مراحل تحول حقوق کار ۳۱
۱ - دوره آزادی مطلق ۳۱
۲ - دوره روابط دسته جمعی کار و دخالت دولت ۳۲
۳ - دوره جدید و حقوق کار امروزی ۳۲
گفتار سوم: تحولات حقوق کار در ایران ۳۳
۱ - دخالت محدود دولت ۳۳
۲ - دخالت پیشرفته دولت ۳۳
مبحث سوم: منابع حقوق کار ۳۴
گفتار اول: منابع داخلی حقوق کار ۳۴
۱ - قانون اساسی ۳۵
۲ - قوانین عادی ۳۵
الف - قانون کار ۳۵
ب - قانون مدنی ۳۵
ج - سایر قوانین ۳۶
۳ - تصمیمات قوه مجریه ۳۶

۳۷	الف - شورای عالی کار
۳۸	ب - شورای عالی حفاظت فنی
۳۹	۴ - رویه قضایی
۳۹	۵ - منابع عرفی و شغلی
۳۹	الف - پیمانهای دسته جمعی
۳۹	ب - ضوابط و مقررات کارگاه
۴۰	ج - عرف و عادت
۴۰	۶ - دکترین یا نظر علمای حقوق
۴۱	گفتار دوم: منابع خارجی حقوق کار
۴۱	۱ - اعلامیه جهانی حقوق بشر
۴۱	۲ - مقاله نامه‌ها و عهد نامه‌های دو جانبه و چند جانبه کشورها
۴۲	۳ - رویه قضایی بین‌المللی
۴۲	۴ - مصوبات سازمان بین‌المللی کار

فصل دوم: قلمرو قانون کار

۴۸	مبحث اول: کارگر از دیدگاه قانون کار، مستثنیات و موارد تردید
۴۸	گفتار اول: تعریف کارگر
۵۰	گفتار دوم: مستخدمین و کارگران مستثنی شده از شمول قانون کار
۵۱	دسته اول: مشمولین قانون استخدام کشوری
۵۲	دسته دوم: مشمولین سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی
۵۳	دسته سوم: کارگران کارگاه‌های خانوادگی
۵۴	دسته چهارم: فعالیت‌های خاص موضوع ماده ۱۸۹ قانون کار
۵۴	دسته پنجم: موضوعات مشمول ماده ۱۹۰ قانون کار
۵۵	دسته ششم: کارگاه‌های کوچک (کمتر از ده نفر)
۵۶	گفتار سوم: موارد تردید در شمول یا عدم شمول قانون کار
۵۶	الف: کارکنان خرید خدمت وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی
۵۸	ب: وضعیت افرادی که کار پاره وقت دارند
۵۹	ج: کارگر بودن به عنوان شغل دوم
۶۰	د: وضعیت اشتغال مجدد بازنشستگان
۶۳	ه: مدیران عامل شرکت‌های بازرگانی
۶۵	مبحث دوم: سایر ارکان رابطه کار و شمول قانون کار نسبت به آنها

۶۵	گفتار اول: کارفرما
۶۷	بخش اول: کارفرما و مدیر کارگاه
۶۸	بخش دوم: مسئولیت کارفرما و صاحب کار در قراردادهای پیمانکاری
۷۱	گفتار دوم: کارگاه
۷۳	گفتار سوم: کارآموز

فصل سوم: قرارداد کار

۷۸	مبحث اول: ماهیت قرارداد کار
۷۸	گفتار اول: معرفی قرارداد کار و انواع آن
۸۱	گفتار دوم: شرایط صحت قرارداد کار
۸۲	بخش اول: قصد طرفین و رضای آنها
۸۵	بخش دوم: اهلیت طرفین
۸۵	۱- بلوغ
۸۶	۲- عقل
۸۷	۳- رشد
۸۹	بخش سوم: معین بودن موضوع قرارداد
۹۱	بخش چهارم: مشروعیت مورد قرارداد
۹۲	بخش پنجم: ممنوعیت‌های قانونی مانع از انعقاد قرارداد کار
۹۲	۱- وضع بیگانگان
۹۴	۲- محرومیت از حقوق اجتماعی به موجب حکم دادگاه
۹۵	۳- وضع تاجر ورشکسته
۹۶	۴- وضعیت کارمندان دولت و بازنشستگان
۹۷	۵- فعالیت‌ها و مشاغلی که تصدی آن مستلزم پروانه مخصوص است
۹۷	۶- وضعیت اشتغال زوجین
۹۹	۷- مشمولان غایب خدمت وظیفه عمومی
۱۰۰	۸- ممنوعیت مشاغل معین برای کارگران کمتر از ۱۸ سال سن
۱۰۱	۹- سایر ممنوعیت‌های قانونی
۱۰۱	مبحث دوم: شکل قرارداد کار و پیمانهای دسته جمعی
۱۰۲	گفتار اول: مندرجات و نحوه تنظیم قرارداد کار
۱۰۵	گفتار دوم: پیمانهای دسته جمعی

فصل چهارم: شرایط کار

- قسمت اول: تکالیف و تعهدات کارگر ۱۰۹
- ۱ - تبعیت از اوامر کارفرما و ضوابط کارگاه ۱۰۹
- ۲ - اجرای شخصی کار ۱۱۰
- ۳ - رعایت دقت، امانت و صداقت در کار ۱۱۰
- قسمت دوم: تکالیف و تعهدات کارفرما ۱۱۱
- مبحث اول: مزد کارگر و ضوابط پرداخت آن ۱۱۱
- گفتار اول: شناسایی مزد و سایر عناوین مربوط ۱۱۱
- مزد به معنای خاص ۱۱۲
- مزد به معنای عام ۱۱۳
- مفهوم مزد اجتماعی ۱۱۳
- گفتار دوم: نحوه تعیین و پرداخت مزد ۱۱۴
- گفتار سوم: برداشت از مزد و یا توقیف آن و حمایت‌های قانونی ۱۱۷
- ۱ - برداشت مستقیم مزد توسط کارفرما ۱۱۷
- ۲ - برداشت از مزد کارگر و توقیف آن با حکم مراجع قانونی ۱۱۸
- اول: حمایت از مزد کارگر در مقابل طلب کارفرما ۱۱۸
- دوم: حمایت از مزد کارگر در مقابل اشخاص ثالث ۱۱۹
- سوم: حمایت از مزد کارگر در مقابل طلبکاران کارفرما ۱۱۹
- مبحث دوم: مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها ۱۲۱
- گفتار اول: ساعات کار ۱۲۲
- بخش اول: علل کاهش ساعات کار ۱۲۲
- بخش دوم: میزان ساعات قانونی کار و مستثنیات آن ۱۲۴
- ۱ - کارهای سخت و زیان آور ۱۲۴
- ۲ - کارگر نوجوان ۱۲۵
- ۳ - کارآموز ۱۲۵
- ۴ - کار نوبتی ۱۲۶
- ۵ - کار متناوب ۱۲۶
- ۶ - اضافه کاری ۱۲۶
- گفتار دوم: تعطیلات و مرخصی‌ها ۱۲۸
- بخش اول: تعطیلات ۱۲۸
- الف - تعطیل هفتگی ۱۲۸

- ب - تعطیلات رسمی ۱۲۹
- بخش دوم: مرخصی‌ها ۱۲۹
- الف - مرخصی استحقاقی ۱۳۰
- ب - مرخصی بدون حقوق ۱۳۰
- ج - مرخصی استعلاجی، بارداری، زایمان و شیردهی ۱۳۱
- د - مرخصی مربوط به حوادث زندگی ۱۳۲

فصل پنجم: تعلیق و خاتمه قرارداد کار

- مبحث اول: تعلیق قرارداد کار ۱۳۵
- گفتار اول: تعلیق قرارداد کار بدون پرداخت حقوق و مزایای ایام تعلیق ۱۳۶
- ۱ - خدمت نظام وظیفه ۱۳۶
- ۲ - شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه جنگ ۱۳۸
- ۳ - مرخصی بدون حقوق کارگر و یا مرخصی تحصیلی ۱۳۹
- ۴ - اعتصاب کارگران با شرط حضور در کارگاه ۱۴۰
- ۵ - توقیف کارگر (بدون دخالت کارفرما) که منجر به محکومیت او نشود ۱۴۰
- گفتار دوم: تعلیق قرارداد کار با پرداخت حقوق و مزایای ایام تعلیق ۱۴۱
- ۱ - توقیف کارگر به موجب شکایت کارفرما که منجر به محکومیت او نشود ۱۴۱
- ۲ - اخراج غیر موجه کارگر ۱۴۲
- ۳ - تعطیل کارگاه به حکم مرجع قضایی ۱۴۶
- گفتار سوم: تعلیق قرار داد کار با پرداخت غرامت و یا مقررری بیکاری ۱۴۶
- ۱ - مرخصی استعلاجی، بارداری و زایمان ۱۴۶
- ۲ - قوه قاهره (فورس ماژور) ۱۴۷
- مبحث دوم: خاتمه و فسخ قرارداد کار ۱۴۸
- گفتار اول: انحاء خاتمه و فسخ قراردادهای کار ۱۴۸
- ۱ - پایان کار در قرارداد کار معین ۱۴۸
- ۲ - پایان مدت قراردادهای موقت کار و عدم تجدید آن ۱۴۸
- ۳ - موارد قهری ۱۴۹
- الف - قوه قاهره ۱۴۹
- ب - از کار افتادگی کلی ۱۴۹
- ج - بازنشستگی ۱۴۹
- د - فوت کارگر ۱۵۰

۱۵۰	۴ - اخراج کارگر
۱۵۰	الف - اخراج کارگر بر اثر قصور و بی انضباطی
۱۵۱	ب - اخراج کارگر پس از توقیف منجر به محکومیت جزایی
۱۵۳	ج - اخراج موجه کارگر به سایر اسباب
۱۵۵	۵- استعفاء کارگر
۱۵۵	۶ - ترک کار
۱۵۶	۷ - فسخ قرارداد کار
۱۵۶	۸ - تعدیل نیروی انسانی
۱۵۹	گفتار دوم: مزایای پایان کار و حق سنوات

فصل ششم: دادرسی کار

۱۶۹	مبحث اول: مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما
۱۷۱	گفتار اول: ترکیب هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف
۱۷۲	گفتار دوم: دادرسی در مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما
۱۷۴	۱ - نحوه طرح دادخواست
۱۷۵	۲ - مقررات ابلاغ
۱۷۶	۳ - احراز صلاحیت قبل از شروع به رسیدگی
۱۸۲	۴ - ترتیب رسیدگی و اتخاذ تصمیم در مراجع حل اختلاف
۱۸۵	۵- نصاب تعداد اعضا در تشکیل جلسه و نصاب تعداد آراء در اتخاذ تصمیم
۱۸۶	۶ - قابل اعتراض بودن آراء هیأت تشخیص و مهلت طرح اعتراض
۱۸۶	۷ - صلاحیت‌های خاص هیأت حل اختلاف
۱۸۷	۸- مرور زمان
۱۹۰	مبحث دوم: دیوان عدالت اداری و نقش آن در دادرسی کار
۱۹۰	گفتار اول: صلاحیت دیوان عدالت اداری
۲۰۰	گفتار دوم: نحوه طرح ادعا و ترتیب دادرسی در دیوان عدالت اداری
۲۰۲	مبحث سوم: محاکم دادگستری و نقش آن در دادرسی کار
۲۰۲	گفتار اول: صلاحیت عام محاکم دادگستری و ارتباط آن با حقوق کار
	بخش اول: برخی از مصادیق دعاوی مدنی مرتبط با حقوق کار که رسیدگی به آنها در صلاحیت محاکم دادگستری است
۲۰۲	الف - ادعای بطلان قرارداد کار
۲۰۳	ب - دعاوی مربوط به کارگرانی که به دلیل موانع قانونی کار آنها تحت پوشش قانون کار نیست

- ج - رفع تصرفات کارگر از مال امانی ۲۰۴
- د - دعوی مسئولیت کارفرما ناشی از فعل کارگر ۲۰۸
- بخش دوم: ترتیب رسیدگی به دعاوی مدنی در مرجع قضایی دادگستری ۲۱۱
- تکمله : اختلاف در صلاحیت مراجع قضایی دادگستری و مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما ۲۱۲
- گفتار دوم: صلاحیت عام محاکم دادگستری در رسیدگی به امور جزایی و ارتباط آن با حقوق کار ۲۱۵
- بخش اول: جرایم و مجازات‌های پیش‌بینی شده در قانون کار ۲۱۶
- بخش دوم: سایر جرایم و مجازات‌های مرتبط با حقوق کار ۲۲۰
- الف- قانون مجازات اسلامی ۲۲۱
- ب- برخی جرائم و مجازات‌های دیگر مرتبط با حقوق کار ۲۲۱
- ۱ - مجازات کارفرمایانی که مشمولین غایب زمان جنگ را به کار می‌گیرند ۲۲۱
- ۲ - مجازات اشتغال به حرفه کاریابی و مشاوره شغلی بدون پروانه کار ۲۲۲
- ۳ - مجازات کارفرمایانی که وجوهی زاید بر حق بیمه سهم کارگران از حقوق آنان برداشت نمایند ۲۲۲
- ۴ - مجازات بکارگماردن اطفال کمتر از ۱۲ سال در کارگاه‌های فرش بافی ۲۲۳
- ۵ - مجازات بکارگیری اشخاص کمتر از ۱۸ سال در مشاغل معین ۲۲۴
- بخش سوم: ترتیب رسیدگی به امور جزایی ۲۲۴
- مبحث چهارم: اجرای آراء مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما ۲۲۶
- گفتار اول: نحوه اجرای آراء قطعی مراجع حل اختلاف ۲۲۶
- گفتار دوم: موارد توقف اجرای آراء قطعی مراجع حل اختلاف ۲۳۲
- ۱ - محکوم به دولت یا شهرداری‌ها ۲۳۲
- ۲- مستثنیات دین ۲۳۳
- ۳ - صدور قرار توقیف عملیات اجرایی ۲۳۵

ضمیمه حقوق کار: مباحثی از بیمه‌های تأمین اجتماعی کارگران

- مبحث اول: اصول و مبانی بیمه‌های تأمین اجتماعی کارگران ۲۴۰
- ۱ - خطر رکن اصلی بیمه تأمین اجتماعی است ۲۴۱
- ۲- اجباری بودن بیمه تأمین اجتماعی کارگران ۲۴۱
- ۳ - حق بیمه و چگونگی تعیین آن ۲۴۲
- ۴ - عدم وجود حق حبس در بیمه تأمین اجتماعی کارگران ۲۴۳

- ۲۴۴ ۵ - عدم امکان بیمه مضاعف
- ۲۴۵ ۶ - وجود اصل قائم مقامی
- ۲۴۷ ۷ - وجود فرانشیز (حد اغماض)
- ۲۴۷ مبحث دوم: موضوعات بیمه‌های تأمین اجتماعی کارگران
- ۲۴۸ گفتار اول: حوادث ، بیماری‌ها و بارداری
- ۲۴۹ غرامت دستمزد و ویژگی‌های آن
- ۲۵۰ ۱ - اصل شایستگی کمتر
- ۲۵۰ ۲ - پرداخت با تأخیر
- ۲۵۰ ۳ - مدت پرداخت
- ۲۵۱ ۴ - شرط پرداخت غرامت دستمزد
- ۲۵۲ گفتار دوم: از کارافتادگی
- ۲۵۲ ۱ - از کارافتادگی کلی
- ۲۵۳ ۲ - از کارافتادگی جزئی
- ۲۵۳ ۳ - از کارافتادگی مشمول غرامت مقطوع
- ۲۵۳ گفتار سوم: بازنشستگی
- ۲۵۵ گفتار چهارم: مرگ
- ۲۵۶ اول: حالات مختلف استحقاق مستمری بازماندگان
- ۲۵۶ دوم: پرداخت غرامت مقطوع بازماندگان
- ۲۵۸ گفتار پنجم: کمک هزینه ازدواج و عائله‌مندی
- ۲۵۸ الف - کمک هزینه ازدواج
- ۲۵۹ ب - کمک عائله‌مندی
- ۲۵۹ گفتار ششم: بیکاری
- ۲۶۱ بخش اول: شرایط استحقاق مزایای بیمه بیکاری
- ۲۶۳ بخش دوم: میزان مقرری بیکاری
- ۲۶۴ بخش سوم: مدت پرداخت مقرری بیکاری
- مبحث سوم: هیأت‌های بدوی و تجدیدنظر تشخیص مطالبات سازمان تأمین اجتماعی
- ۲۶۶ و نحوه وصول مطالبات سازمان
- ۲۷۰ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ با اصلاحات و الحاقات
- ماده واحده قانون تصویب کنوانسیون ممنوعیت و اقدام فوری برای محو بدترین اشکال کار کودک و
- ۳۲۱ توصیه نامه مکمل آن مصوب ۱۳۸۰

آیین‌نامه اجرایی تبصره‌های ۱ و ۲ ماده واحده قانون تصویب کنوانسیون ممنوعیت و اقدام فوری برای محو بدترین اشکال کار کودک و توصیه نامه مکمل آن مصوب ۱۳۸۱.....	۳۳۳
آیین‌نامه مربوط به انتخاب اعضای هیاتهای حل اختلاف مصوب ۱۳۸۷.....	۳۳۶
آیین‌نامه مربوط به انتخاب اعضای هیاتهای تشخیص مصوب ۱۳۸۷.....	۳۴۴
آیین‌نامه اجرایی ماده ۹ قانون مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور.....	۳۴۹
نمونه قرارداد کار موضوع تبصره ۳ (الحاقی و الصاقی ۱۳۹۴) به ماده ۷ قانون کار.....	۳۵۳
آیین دادرسی کار (مصوب ۱۳۹۱).....	۳۵۷
فهرست منابع و مأخذ.....	۳۷۶

فصل اول

کلیات

برای ورود به علم حقوق همانطور که لازمه ورود به سایر علوم است، امکانات و برنامه‌های خاص لازم است که بدون بکارگیری آن، مقصود غایی برای طالب حاصل نمی‌شود. امکانات مورد نظر، اطلاع از مفاهیمی است که شناخت موضوع مورد بررسی را تسهیل نموده و توانایی ایجاد ارتباط لازم بین مبانی آن علم و استنتاج از آن را فراهم می‌کند، ابزار مورد نیاز هم به فراخور نوع عمل متفاوت است و با تحول جوامع و پیشرفت آن متحول می‌شود.

حقوق کار رشته‌ای از علم حقوق است که از این نیازمندی‌ها مستثنی نیست و برای ورود به موضوعات علمی و عملی آن باید تعریف و جایگاه آن مشخص شود تا معلوم گردد در کدام چارچوب قرار می‌گیرد و بر این اساس کسانی که به اشتباه در این وادی قدم نهاده‌اند و مطلوب دیگری دارند راه خود را جدا کنند و این شناسایی مبنای اطلاعات اولیه‌ای قرار گیرد که تحولات بعدی بر پایه آن استوار شود و لذا شناخت اجمالی از پیدایش حقوق کار و تحولات آن ضروری خواهد بود تا ضمن اطلاع از دشواری‌های دستیابی به حقوق کار امروزی و لزوم پاسداری از آن، درک بهتری از مفاهیم و اصول آن فراهم گردد. ابزاری که در این راستا مورد استفاده قرار می‌گیرد مبتنی بر منابعی است که منشاء سازنده اجزاء آن متفاوت بوده و به فراخور پیشرفت زمان و تحولات اجتماعی و صنعتی تغییر می‌نماید و ضرورت اعمال این تغییرات، تکمیل کننده مباحث رشته حقوقی مورد بحث است.

بنا به مراتب فوق در این فصل ابتدا تعریف، جایگاه و ویژگی‌های حقوق کار سپس چگونگی پیدایش آن و در پایان منابع حقوق کار مورد بررسی قرار می‌گیرد.

مبحث اول: تعریف، جایگاه و ویژگی‌های حقوق کار

در این مبحث با تعریف حقوق کار آشنا شده و براساس این تعریف جایگاه آن در بین سایر رشته‌های حقوق معین و متعاقب آن ویژگی‌های حقوق کار معرفی می‌شود.

گفتار اول: تعریف و جایگاه حقوق کار

مفهوم لغوی کار عبارت است از شغل یا فعل و در اصطلاح کار عبارت است از فعالیت ثمربخش انسان، گاهی این فعالیت برای انجام امور شخصی است به این مفهوم که عامل مستقیماً از نتیجه و محصول کار بهره‌مند می‌شود، مثل زارعی که به امر کشاورزی برای خود اشتغال داشته و محصولی را که در تملک اوست برداشت می‌نماید. در نوع دیگر فعالیتی به امر دیگری در قبال عوض انجام می‌دهد مانند زارعی که به دستور و با سرمایه مالک زراعت کرده و مزد عملش را دریافت می‌کند و محصول متعلق به مالک است. آنچه در علم حقوق مورد نظر است کار در مفهوم ثانوی است، یعنی فعالیت ارادی انسان به امر دیگری در قبال عوض.

در تعریف حقوق آورده‌اند: «مجموعه‌ای از قواعد الزام آور و کلی که به منظور ایجاد نظم و استقرار عدالت بر زندگی اجتماعی انسان حکومت می‌کند و اجرای آن از طرف دولت تضمین می‌شود.»^۱ همچنین حقوقدانان در تعریف حقوق کار آورده‌اند: «حقوق کار بر کلیه روابط حقوقی که از انجام کار برای دیگری ناشی می‌شود در هر مورد که اجرای کار با تبعیت نسبت به کارفرما همراه باشد حاکم است.»^۲

از طرفی گفته شده «حقوق کار به بررسی، تجزیه و تحلیل و ارزیابی مقررات حمایتی و آمره‌ای می‌پردازد که ناظر به روابط تبعیتی کار بوده و هدف آن تأمین امنیت، عدالت و نظم اجتماعی است.»^۳

و بر همین مبنا و با توجه به دلالت مفهوم حقوق بر منظومه‌های مختلف مقررات و جوامع گوناگون و با عنایت به مشخصه‌هایی که برای تعریف اصطلاحی کار و مفهوم تبعیت موجود در آن شناسایی شده می‌توان گفت:

۱- دکتر کاتوزیان - ناصر - فلسفه حقوق - ج ۱ - شرکت سهامی انتشار - چاپ اول - ۱۳۷۷ - ص ۶۶۶.

۲ - دکتر عراقی - عزت الله - حقوق کار - ج ۱ - نشر دانشگاه ملی (شهید بهشتی) - ۱۳۵۶ - ص ۵۹ به نقل از دوران و زوسو - ج ۱ - شماره ۲.

۳ - دکتر هاشمی - سید محمد - نگرشی بر قانون جدید کار جمهوری اسلامی ایران - ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی شماره ۹ - نشریه دانشگاه شهید بهشتی - بهار و تابستان ۱۳۷۰ - ص ۱۳.

«حقوق کار عبارت است از مجموعه قواعدی که به منظور ایجاد نظم و استقرار عدالت اجتماعی، انجام کار تابع را تنظیم و بر آن حاکم است و اجرای آن از طرف دولت تضمین می‌گردد.»

به طور کلی حقوق، به خصوصی و عمومی تقسیم می‌شود: حقوق خصوصی: مجموعه قوانین و مقرراتی است که بر روابط خصوصی افراد و حقوق و تکالیف آنها حاکمیت دارد مثل روابط خانوادگی اشخاص. حقوق عمومی: مجموعه قوانین و مقرراتی است که بر روابط دولت، مأمورین دولتی و سازمان‌های دولتی با یکدیگر و مردم حاکمیت دارد و طرز کار مؤسسات عمومی را منظم می‌کند، مثل مقررات مربوط به شهرداری‌ها و یا مقررات جزایی. سؤالی که مطرح است اینکه حقوق کار از شاخه‌های حقوق خصوصی است یا حقوق عمومی، چون از یک طرف مبنای روابط بین کارگر و کارفرما انعقاد قراردادی است که به اراده دو طرف بستگی دارد و از طرف دیگر دخالت‌ها و حضور دولت در تنظیم روابط کارگر و کارفرما در تشخیص عمومی یا خصوصی بودن این شاخه از حقوق امر را مشکل نموده و مشخص نمودن آن تأثیرات عملی بسزایی را در پی دارد.

برای پاسخ دادن به این سؤال باید ویژگی‌های حقوق خصوصی و عمومی مشخص شود:

الف - ویژگی‌های حقوق خصوصی

اولاً هدف از مقررات حقوق خصوصی تأمین منافع افراد جامعه است و از روابط خصوصی اشخاص بحث می‌کند. ثانیاً بسیاری از مقررات آن جنبه تکمیلی دارد.

توضیحاً لازم به ذکر است قواعد حقوقی دو نوعند آمره و تکمیلی (تفسیری)

قاعده آمره: قاعده‌ای است که اشخاص حتی با تراضی بین خود نمی‌توانند از آن سرپیچی کنند و عمدتاً مربوط است به انتظام عمومی جامعه و اخلاق حسنه مثل مقررات جزایی یا مقررات مالیاتی.

قاعده تکمیلی یا تفسیری: قاعده‌ای است که اشخاص می‌توانند با توافق حکم آن را تغییر و برخلاف آن تراضی نمایند. مثل توافق بائع و مشتری در تحویل مبیع در غیر محل عقد که حکم قانون، تحویل آن در محل عقد است. (ماده ۳۷۵ قانون مدنی)

با این توضیح بیشتر مقررات حقوق خصوصی از نوع ثانوی یعنی تکمیلی است.

ب- ویژگی‌های حقوق عمومی

اولاً بسیاری از مقررات آن جنبه آمره دارند.

ثانیاً بیشتر منافع جامعه مورد نظر است تا مصالح افراد.

ثالثاً مقررات حقوق عمومی بیشتر ناظر به تنظیم روابط سازمان‌های دولتی با یکدیگر و یا تنظیم روابط دولت با مردم است و لاقلاً یک طرف آن دولت است.

با عنایت به ویژگی‌های مذکور عده‌ای حقوق کار را شاخه‌ای از حقوق خصوصی و عده دیگری آن را شاخه‌ای از حقوق عمومی می‌دانند.

طرفداران دسته اول معتقدند:

۱- اساس رابطه کارگری و کارفرمایی قرارداد کار اعم از کتبی یا شفاهی است و لذا قراردادی خصوصی است.

۲- مقررات کار همان قواعد اجاره اشخاص در حقوق مدنی است که توسعه یافته است.

۳- مقررات کار توافق بر مزایایی بیشتر از آنچه قانون شناسایی نموده را بلامانع می‌داند و لذا از این حیث از قواعد تکمیلی محسوب می‌گردد.

۴- هیچ یک از طرفین در رابطه کار از سازمان‌های دولتی یا اشخاص حقوق عمومی نیستند و در مواردی که دولت طرف قرارداد واقع می‌شود بعنوان کارفرماست نه شخص حقوق عمومی.

بنابراین طرفداران این نظر معتقدند قواعد اساسی کار همان است که بین طرفین مقرر می‌شود و دولت جز نظارتی در اجرای آن نمی‌نماید و مداخلات دولت، ماهیت رابطه کار را که توافق بین طرفین قرارداد کار است تغییر نمی‌دهد.

در موضوعات مختلف، دولت ممکن است دخالت نماید بدون اینکه از حیثه حقوق خصوصی خارج شود، فی‌المثل قواعد مربوط به تنظیم و تعدیل مال‌الاجاره رابطه مالک و مستأجر را از حدود قلمرو حقوق خصوصی خارج نمی‌کند ضمن اینکه آمره بودن مقررات، دلیلی بر شمول حقوق عمومی نسبت به قاعده‌ای نیست و لذا مقررات آمره مربوط به شرایط نکاح آن را از

جرگه حقوق خصوصی خارج نمی‌نماید و نتیجتاً به اعتقاد آنان حقوق کار شاخه‌ای از حقوق خصوصی است.^۱

طرفداران دسته دوم یعنی افرادی که حقوق کار را شاخه‌ای از حقوق عمومی می‌دانند معتقدند:

۱ - اصول بنیادین حقوق کار کشورها در حقوق اساسی آنها که تبلور حقوق عمومی است ترسیم شده است.

۲ - دولت‌ها دخالت روزافزون در حقوق کار دارند و ارگانهایی را به منظور قانونگذاری، بازرسی، دادرسی و نظارت بر روابط کار ایجاد می‌نمایند.

۳ - توافق برخلاف مقررات کار بی‌اثر بوده (آمره بودن عمده قواعد کار) و حتی موجب تعقیب کیفری است.

۴ - نحوه عمل حقوق خصوصی تا این حد نیست که گنجایش همه پیمان‌ها و روابط دسته جمعی کار و تشکل‌های کارگری را داشته باشد.

به دلیل اختلاف نظرهای موجود عده‌ای حقوق کار را حقوقی مختلط از حقوق خصوصی و حقوق عمومی می‌دانند چون مبانی اساسی در هر دو قسم حقوق دارد، از طرفی تکیه آن مبتنی بر اراده کارگر و کارفرما در تنظیم قرارداد کار است و شرایط آنرا ضمن رعایت حداقل‌های قانونی به اختیار خود تنظیم می‌نمایند، از طرف دیگر دخالت دولت به وجوه مختلف در تنظیم روابط کار و تدوین مقررات و تعیین حداقل‌های مشخص، عمومی بودن این رشته را ترسیم می‌نماید.^۲

۱ - جهت مطالعه بیشتر مراجعه شود به دکتر عراقی - عزت‌الله - منبع پیشین - ص ۸۵ - همچنین همان مؤلف جزوه حقوق کار - مجتمع آموزش عالی قم - ۱۳۷۴ ص ۲۴.

۲ - دکتر سیدمحمد هاشمی در ارتباط با جایگاه حقوق کار اینگونه اظهار نظر نموده‌اند:
« حقوق کار امروزی بر روی سه محور روابط فردی - روابط جمعی - و ملاحظات متنوع دولت در مسائل و روابط کار استوار است، تا جایی که می‌توان آن را تحت عناوین حقوق فردی - حقوق جمعی و حقوق دولتی کار در یک سبک مرکب حقوقی مورد بررسی قرار داد. این رشته از حقوق از آن جهت که ریشه در روابط خصوصی افراد دارد جزو حقوق خصوصی، بدلیل آنکه سیطره دولت بر بسیاری از مفاهیم آن محرز است جزء حقوق عمومی و بالاخره بدین خاطر که میدانی وسیع برای رویارویی دسته جمعی و مؤثر کارگران و کارفرمایان است حقوق شغلی نامیده می‌شود. ولی به هر حال نظر به اینکه دولت مرکز اصلی ابتکار در قانونگذاری و سیاست‌گذاری و در مقام نظارت بر روابط گوناگون کار و