



## بررسی معیارهای احراز رابطه کارگری و کارفرمایی در حقوق کار ایران

علیرضا برنجی باقری<sup>۱</sup>، ساحل ناصری<sup>۲</sup>

۱- پژوهشگر دکتری حقوق عمومی - مدرس دانشگاه

۲- پژوهشگر کارشناسی ارشد حقوق عمومی

### چکیده

قانون کار یکی از مهمترین قوانین کشور محسوب می شود زیرا جامعه هدف آن شامل تعداد بسیار زیادی از افراد میباشد که شامل کارگران و کارفرمایان است و تنظیم روابط میان این دو قشر از مهمترین و تاثیرگذارترین اقدامات دولت ها در عرصه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی می باشد؛ همواره شناسایی دایره شمول موازین قانون کار، از اهمیت به سزایی در تنظیم روابط حقوقی اشخاص شاغل و تعیین صلاحیت مراجع قانونی برخوردار است که در این راستا قرارداد کار، مشخص کننده مفاهیم کارگر، کارفرما و وجود رابطه کاری است و در واقع مبین محدوده شمول قانون کار و لزوم تبعیت کارگر و کارفرما از قانون کار می باشد اما گاهی ممکن است شکل و شیوه تنظیم قرارداد به گونه ای باشد که در ظاهر عنوان دیگری غیر از قرارداد کار داشته باشد و یا بین طرفین قراردادی تنظیم نشده باشد که در این صورت میبایست رابطه کارگری و کارفرمایی احراز گردد و با توجه به ابهامی که در ماده ۲ قانون کار و در تعریف کارگر وجود دارد، احراز این رابطه امری ضروری می باشد؛ در این مقاله به بررسی معیارهای احراز رابطه کارگری و کارفرمایی در حقوق ایران پرداخته شده است.

**کلید واژه:** کارگر، کارفرما، تبعیت دستوری، تبعیت اقتصادی، احراز روابط کار



## مقدمه

حقوق کار بر کلیه روابط حقوقی ناشی از انجام کار و در هر مورد که اجرای کار با تبعیت نسبت به کارفرما همراه باشد، حاکم است و هدف آن تامین امنیت، عدالت و نظم اجتماعی می باشد؛ همواره یکی از ویژگی های اصلی قانون کار بحث حمایت از کارگر در برابر کارفرما میباشد زیرا قسمت عمده ای از مقررات این قانون در خصوص الزام کارفرمایان به رعایت حداقل های قانونی در خصوص کارگران است و همین امر باعث شده است که افرادی که کارگر نیستند بخواهند خود را کارگر قلمداد کنند تا از مزایای این امر و حمایت های پیش بینی شده استفاده نمایند همچنین از طرف دیگر یعنی از طرف کارفرما هم، همواره این مسئله وجود دارد که سعی بر خارج نمودن نیروی کار خود از عنوان کارگری باشد تا از انجام تعهدات قانونی خود سر باز زند.

با توجه به این موارد یکی از مهمترین بحث ها در قانون کار، بحث احراز رابطه کارگری و کارفرمایی می باشد که به واسطه این عمل، کارگر و کارفرما تعیین می شوند و به دنبال آن حقوق، مزایا و تعهدات طرفین تعیین می گردد. یکی از عواملی که تعیین کننده کارگر و کارفرما می باشد قرارداد کاری است؛ قراردادها در علم حقوق به عنوان مهمترین وسیله ارتباط افراد جامعه با یکدیگر محسوب می شوند و قرارداد کار به عنوان نوعی از انواع قراردادها، مبین نوعی ارتباط حقوقی فی مابین قشر کارگر با کارفرما می باشد که از طریق آن، کارگر و کارفرما در محدوده اعمال حاکمیت قواعد حقوقی وارد می شوند و خود را تابع قوانین و مقررات آمره می سازند که حتی با توافق و تراضی نیز نمی توانند از اجرای آن خودداری نمایند.

## شناسایی کارگر

در فرهنگ های لغت از کارگر تعاریف مختلفی ارائه گردیده است که یکی از این تعاریف این است که کارگر شخصی است که کار می کند؛ همواره این تعریف دارای مورد شمول وسیعی است که علاوه بر اشخاصی که کارهای بدنی یا فکری را برای جلب منفعت عملی انجام می دهند ورزشکاران را هم که دنبال جلب منفعت مادی نیستند شامل می شود. در رابطه با کارگر تعاریف متعدد دیگری نیز وجود دارد اما عرف جامعه از کارگر این تصور را دارد که همواره با نیروی یدی به فعالیت می پردازد و افرادی با عناوین پزشک، مهندس و ... کارگر محسوب نمی شوند چون در آمد بالایی برخوردار هستند در صورتی که این تصورات و تعاریف از معانی حقوقی کارگر به دور است و برای یافتن معنای حقوقی آن و شناسایی کارگر باید به قانون کار مراجعه کرد.

بر اساس ماده ۲ قانون کار، کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می کند.

اولین مورد در شناسایی کارگر بر اساس این ماده، عبارت "کسی است" می باشد که در این رابطه می توان گفت کارگر یک شخص حقیقی محسوب می شود و شخص حقوقی مانند موسسات و شرکت ها به هیچ عنوان کارگر تلقی نمی شوند و مشمول این ماده قانون نیستند؛ همچنین این موضوع قائم بر شخص بودن کارگر را نیز تعیین می کند زیرا



شخص حقیقی، انسان می باشد که می تواند موضوع حق و تکلیف واقع شود. دومین مورد در شناسایی کارگر، عبارت "به هر عنوان" می باشد که در ماده مذکور وجود دارد؛ همواره این عبارت عام بودن مفهوم کارگر را می رساند و با در نظر گرفتن آن متوجه خواهیم شد که انجام کلیه کارها جزء فعالیت کارگر محسوب می شود و عناوینی مانند دکتر و یا مهندس تاثیری در شمول یا عدم شمول این ماده ندارد و می توانند از جهت این قانون کارگر باشند.

سومین مورد در شناسایی کارگر، عبارت "در مقابل دریافت حق السعی" می باشد یعنی شخصی که از روی خیرخواهی کاری را مجانی انجام دهد و یا فعالیت هایی که جنبه تبرعی دارد را انجام دهد، مشمول قانون کار نمی شود و نمی توان عنوان کارگر را از طریق قانون کار بر آن ها نسبت داد؛ همچنین در مشاغل تبرعی دریافت وجوه از اشخاص ثالث به هیچ وجه عنوان حق السعی را ندارد و این گونه روابط به هر شکل از شمول این قانون خارج می باشند. چهارمین مورد در شناسایی کارگر، عبارت "به درخواست" می باشد یعنی تبعیت کارگر از کارفرما؛ بنابراین انجام کار از سوی کارگر باید به دستور کارفرما و یا نماینده او و یا شرح وظایف که در بدو استخدام به کارگر ابلاغ می گردد باشد که این تبعیت می تواند به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم باشد.

### شناسایی کارفرما

بر اساس ماده ۳ قانون کار، کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و حساب او در مقابل دریافت حق السعی برای او کار می کند.

اولین مورد در شناسایی کارفرما بر اساس این ماده، این است که کارفرما می تواند شخص حقیقی و یا حقوقی باشد. دومین مورد، بحث "به حساب او" می باشد به این صورت که مدیران، مسئولان و به طور عموم، کسانی که عهده ار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می گیرند و چنانچه نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است و چنانچه استخدام، اخراج و دستورات داده شده به کارگر در حین کار از سوی اشخاص متعددی انجام شود، کارفرمای این کارگر شخصی محسوب می شود که مزد کارگر را پرداخت می کند حتی اگر در هیچ یک از امور دخالت نداشته باشد و حتی کارگر او را ندیده باشد.

### ویژگی های قرارداد کار

قرارداد کار تعهدی است متقابل که کارگر و کارفرما در مقابل یکدیگر به عهده می گیرند و در این تعهد، کارگر متعهد می گردد که کار را به نحو احسن به اتمام برساند و کارفرما نیز متعهد می شود که به ازای انجام کار به کارگر حق السعی مقرر در قانون کار را پرداخت نماید.

ویژگی های قرارداد کار عبارتند از:



**- معوض:** یعنی به موجب قرارداد کار، کارگر در قبال دریافت حق السعی، کاری را برای کارفرما انجام می دهد؛ بنابراین انجام کار در قرارداد کار، تبریعی و مجانی نبوده است و هرگونه قراردادی که به منظور انجام کاری در قبال دریافت مزد برای دیگران باشد، قرارداد کار تلقی خواهد شد.

**- رضایی:** عقد رضایی عقدی است که به صرف توافق دو قصد و بدون تشریفات از قبیل لفظ خاص یا چگونگی تنظیم سند به وجود می آید و در عقود رضایی آن چه اهمیت دارد چگونگی وقوع آن ها است، نه چگونگی شکل و صورتشان که قرارداد کار یک عقد رضایی محسوب می شود.

**- لازم:** قرارداد کار عقدی لازم است و طبق ماده ۱۸۵ قانون مدنی عقد لازم یعنی هیچ یک از طرفین معامله حق فسخ آن را نداشته باشند مگر در مورد معین مانند عقد اجاره؛ در این گونه از عقود چنانچه طرفین قرارداد توافق نمایند که عقد را بر هم زنند به آن اصطلاحاً اقاله گوئیم؛ مسئله مهم در این زمینه این است که در حقوق مدنی هر چند در مورد عقد لازم، فوت، جنون و یا سفاهت هر یک از طرفین را موجب از بین رفتن عقد نمی دانند اما در حقوق کار با توجه به این که قرارداد کار از جمله عقود است که به اعتبار شخص متعهد منعقد می گردد، فوت، جنون و یا سفاهت کارگر موجب انحلال آن خواهد بود و اگر چه قرارداد کار بین کارگر و کارفرما لازم است اما کارگر با رعایت تشریفات (استعفا) می تواند آن را فسخ نماید.

**- مستمر:** قرارداد کار عقد مستمر محسوب می گردد و عامل زمان در آن دارای اهمیت است و در این عقد، یکی از طرفین یا هر دو ملزم هستند که تعهد خود را در طول زمان به طور مکرر و پیوسته برای مدت معین یا نامعین انجام دهند و تعهدات طرفین به صورت تدریجی طی زمان مورنظر و با تعهد به وسیله نه نتیجه، انجام می شود بنابراین در قرارداد کار چون قرارداد در زمان معینی باید از سوی کارگر اجرا شود و کارفرما نیز مبلغ مزد را باید به تدریج به کارگر پرداخت کند، لذا قرارداد کار از عقود مستمر محسوب می شود.

**- عهدی:** قرارداد کار بر حسب طبیعت خود دارای دو وجه است؛ هر یک از دو طرف در مقابل تعهدی که می دهند تعهدی را برای خود تحصیل می کنند یعنی تعهد به انجام کار در برابر دریافت مزد توسط کارگر و تعهد به پرداخت مزد در قبال انجام کار توسط کارفرما.

**- شخصی بودن تعهد کارگر:** در قرارداد کار شخصیت عامل انجام کار (کارگر) علت عمده انعقاد بوده است و یکی از عوامل اصلی این رابطه محسوب می شود و آن چه کارفرما را متعهد به پرداخت مزد به کارگر می کند اجرای چیزی است که کارگر تعهد به آن نموده است و در قرارداد کار تعهد کارگر جنبه شخصی دارد و شخص دیگری نمی تواند آن را اجرا کند و این تعهد به وراثت وی نیز منتقل نمی شود؛ به همین دلیل قرارداد کار به حقوق اشخاص مربوط می شود تا به حقوق اموال زیرا تعهدی شخصی است و کارگر ملزم است در مقابل دریافت مزد، شخصا تعهد موضوع قرارداد را انجام دهد.



## ارکان رابطه کارگری و کارفرمایی

بر اساس ماده ۲ و ۳ قانون کار که به تعریف کارگر و کارفرما پرداخته است، می توان رابطه کارگری و کارفرمایی را در دو رکن تبعیت دستوری و تبعیت مزدی بیان کرد؛ بر این اساس برای آن که رابطه کارگری و کارفرمایی ایجاد شود باید هر دو تبعیت یعنی تبعیت دستوری و اقتصادی بین طرفین وجود داشته باشد و چنانچه هر یک از ارکان وجود نداشته باشد مانع شکل گیری این رابطه می شود.

### تبعیت دستوری

تبعیت دستوری کارگر از کارفرما به این صورت محقق می شود که اولاً کارگر، کار را به درخواست یا دستور صریح یا ضمنی، مستقیم یا غیرمستقیم کارفرما و یا نماینده او و یا شرح وظایف که در بدو استخدام به وی ابلاغ گردیده است انجام دهد و کارفرما بر کارگر نظارت داشته باشد اما این امر به معنی تبعیت مطلق کارگر از کارفرما نمی باشد زیرا ممکن است کارگر دارای عناوینی چون مهندس، پزشک، مشاور حقوقی و ... باشد و کارفرما در آن امور دارای تخصص کافی نباشد تا بتواند در جزئیات کار دخالت کند؛ به همین جهت در تبعیت دستوری لازم نیست کارگر به صورت مستقیم از کارفرما دستور بگیرد بلکه ممکن است از نماینده کارفرما دستور بگیرد و یا طبق شرح وظایف عمل کند؛ بنابراین چنانچه کسی کاری را برای دیگری بدون درخواست او و تبرعا انجام دهد در این حالت میان طرفین تبعیت دستوری وجود ندارد.

ثانیا کارگر در طول ساعات کاری خود می بایست در اختیار مطلق یک کارفرما باشد و در آن ساعت همزمان برای شخص دیگری نیز کار نکند چون در صورتی که کارگر همزمان برای دو کارفرما کار کند تداخل حق دو کارفرما ایجاد می شود و این امر باعث از بین رفتن تبعیت دستوری می گردد.

همواره بهترین روش جهت اثبات تبعیت دستوری لیست حضور و غیاب ثبت شده کارکنان در کارگاه می باشد.

### تبعیت اقتصادی

با توجه به ماهیت قرارداد کار که عقد معوض است، کارگر می بایست از لحاظ اقتصادی تابع کارفرما باشد و فعالیت خود را در ازای دریافت مزد از سوی کارفرما انجام دهد که این فعالیت قائم به شخص بوده است و به هیچ عنوان کارگر حق واگذاری شرح وظایف خودش را به شخص ثالثی ندارد.

در مورد تبعیت اقتصادی توجه به این نکته ضروری است که تبعیت اقتصادی ممکن است بالفعل و بالقوه باشد بدین ترتیب که ممکن است شخصی در زمانی که ادعای رابطه کاری با دیگری را دارد از او مزدی دریافت نکند که در این حالت می بایست به مدت کاری وی توجه کرد؛ اگر مدت کارکرد به اندازه ای باشد که عرفاً یک کارگر از بدو استخدام ممکن است در آن مدت بدون مزد کار کرده باشد که رابطه اقتصادی احراز می گردد اما اگر این مدت آن قدر زیاد باشد که عرفاً شخصی این مدت را بدون دریافت مزد کار نمی کند در این حالت اصل بر عدم رابطه اقتصادی می باشد.



### موانع ایجاد رابطه کارگری و کارفرمایی

با توجه به توضیحات داده شده در خصوص تبعیت دستوری و اقتصادی می توان گفت چنانچه هر یک از مواد گفته شده اثبات نگردد باعث ایجاد خدشه بر رابطه کارگری و کارفرمایی می شود؛ از جمله مواردی که مانعی در ایجاد رابطه کارگری و کارفرمایی محسوب می شود عبارتند از:

- کار کردن در ساعات محدود و مشخص برای بیش از یک کارفرما
- دریافت مزد از بیش از یک کارفرما در ساعات مشخص کار
- عدم امکان میزان سنجی و اندازه گیری کار در کار معین
- کار کردن بدون درخواست یا دستور کارفرما
- آزاد بودن کارگر در ساعات کار و ایجاد امکان کار کردن در ساعات مشخص برای غیر کارفرما
- کار کردن به قصد تبرعی و مجانی

- دریافت مزد به شکلی غیر از حالات مزد ساعتی، کارمزد و کارمزد ساعتی

- قطعی و منجز نبودن نتیجه مورد نظر کارفرما علی رغم انجام اصولی کار در کار معین. (عالمی، ۱۳۹۰)

### بررسی و نقد رویه دیوان عدالت اداری در خصوص معیارهای احراز رابطه کارگری و کارفرمایی

هیات عمومی دیوان در صورت صدور آرای متعارض در شعب دیوان، رای وحدت رویه صادر می کند که برای تمامی شعب و مراجع ذی ربط لازم الاتباع است؛ در زمینه احراز رابطه کارگری و کارفرمایی معیارهای متنوع و مختلفی از سوی هیات عمومی دیوان عدالت اداری در آرای وحدت رویه مورد استفاده قرار گرفته است که می تواند موجب تضييع حقوق کارگران شود؛ در ادامه به بررسی و نقد رویه دیوان در خصوص احراز رابطه کارگری و کارفرمایی می پردازیم.

#### رای وحدت رویه شماره ۲۳۶ به تاریخ ۱۳۸۴/۰۵/۳۰ هیات عمومی دیوان عدالت اداری

ماجرا به این صورت بوده است که اطلاعیه ای توسط واحد قرآن امور تربیتی اداره آموزش و پرورش شهرستان بم به منظور جذب و به کارگیری تعدادی خواهر با مدرک دیپلم به عنوان مربی مکتب القرآن منتشر می گردد و پیرو آن، افرادی با طی تشریفات مربوطه و انعقاد قرارداد با امور تربیتی اداره آموزش و پرورش تحت عنوان قرارداد مشارکت با صدور ابلاغ کتبی به عنوان مربی مکتب القرآن در مدت های مختلف دو سال و یا بیشتر مشغول به کار بوده اند و در این مدت حقوق و مزایای خود را در قبال کار انجام شده از محل شهریه های دریافت شده از اولیای دانش آموزان توسط مسئول مکتب القرآن دریافت نموده اند و طبق قرارداد فی مابین به ترتیب ۶۵ درصد سهم مربی و ۳۵ درصد سهم آموزش و پرورش می باشد و در ادامه و به دنبال قطع همکاری و مراجعه به مراجع حل اختلاف کار با خواسته های بازگشت به کار و مطالبه حقوق قانونی خود، با توجه به عدم نتیجه نسبت به رای صادر شده، اعتراض خود را نسبت به رای در دیوان عدالت اداری مطرح می کنند و در نهایت هیات عمومی دیوان عدالت اداری با احراز تعارض در آرای شعب تجدید نظر مبادرت به صدور رای وحدت رویه به شرح ذیل می نماید:



ماده ۲ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ در تعریف کارگر مقرر داشته است که کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم، سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار کند؛ چون حسب مستندات پیوست پرونده شاکیان در آغاز سال تحصیلی ۱۳۷۵ با تنظیم قرارداد مشارکت، حق الزحمه خود را از محل شهریه دانش آموزان به میزان ۶۵ درصد دریافت داشته و طبق قرارداد ۳۵ درصد بقیه شهریه مزبور در سهم آموزش و پرورش قرار گرفته است و با این کیفیت دستمزد نامبردگان از طرف اداره آموزش و پرورش پرداخت نشده و در نتیجه یکی از ارکان موثر در استقرار رابطه کارگری با اداره آموزش و پرورش تحقق نیافته است، دادنامه های شماره ۱۷۷۸ مورخ ۱۳۸۱/۱۱/۲۱، ۵۳۱ مورخ ۱۳۸۱/۰۹/۲۴، ۷۹۱ و ۷۹۰ مورخ ۱۳۸۲/۰۶/۰۱ به ترتیب صادره از شعب ۴، ۱۰ و ۵ تجدید نظر مشعر بر تائید دادنامه های بدوی که نتیجتاً متضمن این معنی می باشد موافق اصول و موازین قانونی است؛ این رای به استناد قسمت اخیر ماده ۲۰ اصلاحی قانون دیوان عدالت اداری در موارد مشابه برای شعب دیوان و سایر مراجع ذیربط لازم الاتباع است.

#### نقد رای وحدت رویه ۲۳۶ به تاریخ ۱۳۸۴/۰۵/۳۰

در رای دیوان محل تامین دستمزد مریبان که از محل شهریه دریافتی دانش آموزان بوده است به عنوان دلیلی بر فقدان رابطه کارگری و کارفرمایی قلمداد شده است و در نتیجه یکی از ارکان موثر در استقرار رابطه کارگری با اداره آموزش و پرورش تحقق نیافته است و در این رای محل تامین و پرداخت دستمزد از حساب یک طرف به طرف دیگر از ارکان موثر در استقرار رابطه کارگری و کارفرمایی شناخته شده است که فقدان آن را موجب عدم تحقق رابطه کاری دانسته اند همچنین در رای داده شده بر این نظر بوده اند که با توجه به این که عنوان قرارداد مشارکت بوده است و قرارداد کار نبوده است بنابراین احراز رابطه صورت نگرفته است و شکل و نحوه تنظیم قرارداد را موثر در استقرار رابطه کاری دانسته اند.

با توجه به تعریف کارگر، کارفرما و قرارداد کار، استناد به معیارهای شکلی نظیر عنوان قرارداد یا محل تامین دستمزد در رای داده شده نمی تواند معیار مطمئن و دقیقی برای احراز یا عدم احراز رابطه کارگری و کارفرمایی و در نتیجه شمول یا عدم شمول قانون کار بر این روابط باشد؛ بنابراین شایسته است برای احراز رابطه کارگری و کارفرمایی، موضوعات مطروحه با معیارهایی که مقنن در مواد مختلف قانون کار خصوصاً مواد ۲، ۳ و ۷ این قانون به عنوان عناصر ایجاد رابطه کارگری و کارفرمایی مدنظر قرار داده است، انطباق داده شود.



## نتیجه گیری

قانون کار معمولاً حمایت‌هایی را از طبقه کارگران به عمل می‌آورد که همین امر باعث شده است که افرادی که کارگر نیستند بخواهند خود را کارگر قلمداد کنند تا از مزایای این امر و حمایت‌های پیش‌بینی شده استفاده نمایند. همچنین از طرف دیگر یعنی از طرف کارفرما هم، همواره این مسئله وجود دارد که سعی بر خارج نمودن نیروی کار خود از عنوان کارگری باشد تا از انجام تعهدات قانونی خود سر باز زند؛ یکی از عواملی که تعیین‌کننده احراز رابطه کارگر و کارفرما می‌باشد قرارداد کاری است؛ قرارداد کار به سبب گستره وسیع و کارایی بسیار زیادش در تنظیم روابط کارگر و کارفرما و از طرفی به سبب اهمیتی که در زمینه‌های شغلی، حفظ نظم عمومی جامعه و افزایش پیشرفت‌های اقتصادی کشور دارد از جمله مواردی است که با نگاه علمی به آن می‌توان زمینه‌های سلامت کاری در جامعه را افزایش داد؛ اما گاهی قرارداد کار فی مابین کارگر و کارفرما طبق ماده ۷ قانون کار به صورت شفاهی منعقد می‌گردد؛ در چنین حالتی ابتدا باید کارگر و کارفرما را طبق ماده دو و سه قانون کار از طریق عواملی از جمله شخص حقیقی یا حقوقی بودن، بررسی عنوان، مسائل مربوط به حق السعی و... شناسایی کرد و سپس به بحث تبعیت دستوری و تبعیت اقتصادی به عنوان دو رکن مهم رابطه کاری پرداخت؛ لازم به ذکر است چنانچه هر یک از این دو رکن تبعیت دستوری و اقتصادی احراز نگردد رابطه کاری بین طرفین ایجاد نمی‌شود و از جمله مواردی که به عدم تبعیت دستوری اشاره می‌کند، می‌توان به کار کردن در ساعات محدود و مشخص برای بیش از یک کارفرما، کار کردن بدون درخواست یا دستور و از دست نرفتن آزادی در ساعات کار اشاره کرد و از مصادیق عدم تبعیت اقتصادی نیز می‌توان به مواردی از جمله کار کردن به قصد تبرعی، دریافت مزد غیر از حالات مزد ساعتی، کارمزد و کارمزد ساعتی، قطعی و منجز نبودن مزد و عدم امکان اندازه‌گیری کار در کار معین پرداخت؛ بنابراین معیارهای شکلی نظیر عنوان قرارداد، محل انجام کار، محل تامین دستمزد و... نمی‌تواند معیار مطمئن و دقیقی برای احراز یا عدم احراز رابطه کارگری و کارفرمایی و در نتیجه شمول یا عدم شمول قانون کار بر این روابط باشد و شایسته است برای احراز رابطه کارگری و کارفرمایی، موضوعات مطروحه را با معیارهایی که مقنن در مواد مختلف قانون کار خصوصاً مواد ۲، ۳ و ۷ این قانون به عنوان عناصر ایجاد رابطه کارگری و کارفرمایی مدنظر قرار داده است، انطباق داد.

## منابع

- موسوی، رضا؛ افشار، بهمن، ۱۳۹۶، قانون مدنی، انتشارات توازن  
منصور، جهانگیر و زارعی، حسین، ۱۴۰۰، قانون کار، انتشارات دیدار  
صفایی، حسین، ۱۳۹۷، قواعد عمومی قراردادها، انتشارات میزان  
عراقی، عزت‌الله، ۱۳۸۱، حقوق کار یک، چاپ اول، انتشارات سمت  
عالمی، مهدی، ۱۳۹۰، نحوه احراز رابطه کارگری و کارفرمایی، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی  
رفیعی، احمد، ۱۳۹۲، معیارهای احراز رابطه کارگری و کارفرمایی، فصلنامه رویه قضایی



Arch



اباذری فومشی ، منصور ، ۱۳۹۴ ، حقوق کار و نحوه عملی رسیدگی به شکایات ، دعاوی و جرائم در قانون کار