



دورکاری و چالش‌های آن؛ با نگاهی به نظام حقوقی ایران

دکتر مائده سلیمانی^۱، سید مهدی سجادی^۲

چکیده

دورکاری نه به‌عنوان یک روش انجام کار برای مدت موقت و محدود بلکه به‌عنوان شکلی انعطاف‌پذیر از اشکال قرارداد کار، همواره با چالش‌های مفهومی و اجرایی مواجه بوده است. در این راستا، منافع کارگران و احقاق حقوق آن‌ها بخصوص حق بر ثبات و امنیت شغلی ایجاب می‌کند؛ این مفهوم در محدوده قانون کار و با روحیه حمایتی حاکم بر آن در نظر گرفته شود. پژوهش حاضر تلاش می‌کند با بررسی دورکاری در فضای حقوق کار و بازخوانی مزایا و معایب این شکل از قرارداد کار، به شفاف‌سازی جنبه‌های نامفهوم و مبهم این موضوع در هر نظام حقوقی و البته در نظام حقوقی ایران بپردازد. پاسخ به این سوال که قرارداد دورکاری از چه مفهوم و جایگاهی برخوردار است ما را برای قرار گرفتن در مسیری درست یاری می‌کند. در این پژوهش به روش تصنیفی-تحلیلی و با مطالعه کتب و مقالات موجود سعی شده به سؤال تحقیق پاسخ داده شود. به نظر می‌رسد، اصلاح و تکمیل قانون کار متناسب با مفاهیم نوظهور و مبتلا به جامعه همچون دورکاری ضروری است.

کلید واژه: حقوق کار، دورکاری، قرارداد کار، کارگر، کارفرما.

^۱ وکیل پایه یک دادگستری و دانش‌آموخته دکتری حقوق عمومی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. (نویسنده مسوول)
soleymani.m67@gmail.com

^۲ دانشجوی دوره دکتری تخصصی، گروه حقوق عمومی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

sajadymirmahdi@yahoo.com

مقدمه

از اواسط قرن بیستم و با ورود تدریجی جوامع به عصر اطلاعات، تغییرات جدیدی در شیوه زندگی و کار حاصل شد. باگسترش فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات و تحولات شگرف در زیرساخت‌های دنیای فناوری، امکان برقراری مرادوات، تبادل اطلاعات و فعالیت‌ها از فواصل جغرافیایی مختلف، فرصت منحصر به فردی را برای طراحی بهترین روش‌ها در جهت حل و فصل روابط افراد در زمینه‌های نوپدید، ارایه نموده است. بدین ترتیب امکان تشکیل شرکت‌های چندملیتی و بین‌المللی با مدیریت واحد فراهم شد به گونه ای که آفتاب هیچ‌گاه در قلمرو این شرکت‌ها غروب نمی‌کند و افراد مجبور نیستند برای کارکردن جلای وطن نموده و به نقطه‌ای دیگر عزیمت نمایند، بلکه کار می‌تواند به استقبال آن‌ها بیاید.

کشور ما از جهات مختلفی همچون، وسعت جغرافیایی، منابع انسانی کافی و متخصص و پاگذاشتن به جرگه کشورهای متقدم در امر فناوری با تلاش در جهت غنی‌سازی فناوری و در صورت تقویت زیرساخت‌های آن، پتانسیل لازم را برای فراهم ساختن زمینه‌های دورکاری دارا می‌باشد. تحقق این امر بخصوص در کلان‌شهرها می‌تواند بسیاری از مشکلات و معضلات زیست‌محیطی، اقتصادی، ارتباطی و آسیب‌های اجتماعی را کاهش داده و فصل نوینی از زندگی اداری و صنعتی را در کشور رقم بزند.

موضوع دورکاری در ایران در سال ۱۳۸۹ هجری شمسی؛ از سوی وزیر وقت کار و امور اجتماعی، به‌منظور افزایش بهره‌وری، انعطاف کاری، کاهش هزینه‌ها و صرفه‌جویی در وقت، جلوگیری از اتلاف انرژی، افزایش زمان حضور کارکنان در منزل، جلوگیری از رفت و آمدهای غیرضروری و کاهش فساد اداری مطرح گردید. پس از بررسی‌های به عمل آمده با استناد به اصل ۱۳۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و در راستای استقرار دولت الکترونیک، آیین‌نامه دورکاری تصویب و در تاریخ ۱۳۸۹/۰۴/۰۷ هجری شمسی از سوی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری به کلیه دستگاه‌های اجرایی جهت اجرا ابلاغ گردید.

پژوهش حاضر تلاش می‌کند با تکیه بر مفهوم دورکاری و پرداختن به مزایا و معایب این شکل از کار و همچنین بررسی قواعد و مقررات موجود در خصوص دورکاری در نظام حقوقی ایران، در راستای پرده‌برداری از چالش‌های کنونی و دستیابی به راه‌حل منطقی در این حوزه گام بردارد.

پاسخ به این سوال که، دورکاری در قوانین و مقررات ایران از چه جایگاهی برخوردار و با چه چالش‌هایی مواجه است؟ می‌تواند تا حدودی وضعیت چنین قراردادهایی را روشن و به تکامل هر چه بیشتر آن‌ها متناسب با نیاز جامعه کمک کند.

۱- مفهوم دورکاری

تاکنون تعریف واحد و دقیقی از دورکاری ارائه نشده است و حتی در سطح جهانی از عبارات متفاوتی برای اشاره به دورکاری استفاده شده است.^۱

قانونگذار در بند الف ماده ۱ آیین نامه دورکاری (کار در خانه) «انجام وظایف محول شده بدون حضور فیزیکی کارمند واجد شرایط در محل کار سازمان خود با رعایت ضوابط و برای دوره زمانی مشخص» را در تعریف اصطلاح دورکاری مقرر داشته است.

به‌طورکلی در تعریف دورکاری می‌توان گفت: «دورکاری روشی برای سازماندهی و انجام کار در مکانی غیر از محل استقرار سازمان (کارفرما)، با استفاده از تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات است که استقرار این فرایند موجب انعطاف زمانی و مکانی در انجام فعالیت‌ها و وظایف شغلی می‌شود.» (نیک ضمیر، ۱۳۸۹: ۶۳-۶۲)

با انجام دورکاری، مکان و محل انجام کار منعطف می‌شود و افراد به جای اینکه مجبور شوند در یک محل سازمانی کار کنند، می‌توانند با توجه به شرایط در مکان‌های مختلف به فعالیت‌های کاری بپردازند. همچنین دورکاری موجب انعطاف زمانی در انجام فعالیت‌های سازمانی می‌شود. به‌گونه‌ای که افراد می‌توانند به جای مراجعه به سازمان در ساعات خاص و ثابت، براساس قراردادهای منعقد، در ساعات مختلفی از شبانه‌روز به انجام فعالیت بپردازند.

با توجه به اینکه تعریف واحدی از دورکاری ارائه نشده است، تعریف و استاندارد مشخصی نیز از شخص دورکار وجود ندارد. اینکه یک شخص چند روز در ماه باید دور از محل کارش مشغول انجام وظیفه باشد تا به‌عنوان دورکار شناخته شود؟ آیا دورکار در خانه‌اش کار می‌کند یا در محل جایگزین دیگری به فعالیت مشغول است؟ آیا نیروی فروش سیار یا دیگر کارکنانی که به خاطر طبیعت شغل خود، عمده زمان کاری خود را در خارج از محل سازمان سپری می‌کنند، دورکار محسوب می‌شوند؟ سولاتی هستند که همگی در لوای مفهوم دورکاری روشن خواهند شد. بنابراین لازم است که تعریف استانداردی از دورکاری و افراد دورکار با در نظر گرفتن بعد زمانی و مکانی مورد نظر برای تلقی این مفهوم، ارائه شود.

۲- پاسخ‌های قانونی مختلف به مفهوم‌سازی دورکاری

اصطلاح دورکاری که توسط سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۷ و در راهنمای عملی خود برای کار از راه دور در طول همه‌گیری کرونا در ژوئیه ۲۰۲۰ تأیید شده است، نشان می‌دهد که قرار است کار از راه

^۱ Teleworking, Remote Work.

دور در خارج از محل استقرار کارفرما و با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، از جمله تلفن‌های هوشمند، تبلت‌ها و رایانه‌های قابل حمل انجام شود.^۱

کار از راه دور، با توافق کارفرما و کارگر انجام می‌شود و قرارداد می‌تواند شامل تعیین محل کار در منزل کارگر یا هر جای دیگر، ابزار ارتباطی مورد استفاده، کاری که باید انجام شود، نحوه نظارت بر تکمیل کار و ترتیبات گزارش کار انجام شده نیز باید مشخص شود.

در همین راستا، در کنوانسیون شماره ۱۷۷ سازمان بین‌المللی کار در مورد مشاغل خانگی مورخ ۱۹۹۶ به «کار در خانه» اشاره نموده و از اصطلاح «کار در خانه» به جای دورکاری و به‌عنوان کاری که توسط کارگر در خانه یا در جای دیگری غیر از آن انجام می‌شود، یاد کرده است.

همچنین، بر اساس توافقنامه اروپایی کار از راه دور صادر شده در ۱۶ ژوئیه ۲۰۰۲، بویژه در ماده دوم، دورکاری مبتنی بر انجام کار توسط کارگر با استفاده از ابزارهای فنی ارتباطی و اطلاعاتی است که عمدتاً تحت یک قرارداد کار است، مشروط بر اینکه کار در مکانی متفاوت از محل کار کارفرما انجام می‌شود. (Abdullah, 2021: 3)

در قانون اردن، «کار از راه دور» در چارچوب «کار منعطف» که یکی از انواع شناخته شده کار علاوه بر کار به معنای سنتی آن است، مورد توجه قرار گرفته است. تحت سیستم کار انعطاف پذیر به شماره ۲۲ مورخ ۲۰۱۷ و دستورالعمل‌های کار انعطاف پذیر در سال ۲۰۱۸ و با توجه به قانون کار شماره ۸ در سال ۱۹۹۶ و اصلاحات آن، قانون اردن یکی از اولین قوانین عربی بود که به تعریف قرارداد کار از راه دور به عنوان یکی از اشکال کار انعطاف‌پذیر پرداخت. به این ترتیب قرارداد کار منعطف: «توافق نامه کتبی که به موجب آن کارگر در قرارداد کاری متعهد می‌شود که در ازای دستمزد برای کارفرما و تحت نظارت و مدیریت او کار کند. اعم از اینکه این قرارداد برای مدت معین، نامحدود یا برای کار معینی باشد». (Abdullah, 2021: 5)

با توجه به مراتب فوق الذکر در همین ابتدای امر مشخص می‌شود که دارندگان مشاغل همچون فروشندگان سیار که ماهیت و طبیعت شغلی آنان به صورت پویا و متحرک می‌باشد و به‌طور سنتی امکان انجام این‌گونه مشاغل در فضای ساکن وجود ندارد، جزء دورکاران محسوب نمی‌شوند. علاوه بر این، دورکاری یکی از اشکال قرارداد کار است که می‌تواند بسته به توافق طرفین، برای مدت معین، دائمی و یا برای انجام کار معینی باشد. لذا برای دورکار شناخته شدن کارگر، عنصر زمان تعیین کننده نیست. کارگر می‌تواند با موافقت کارفرما به صورت ساعتی مشخص از روز یا شب (ماده ۵۳ قانون کار) به صورت

¹ See: International Labor Organization ILO. (2020). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work (Second edition). Updated estimates and analysis, ILO Publications.

مختلط، متناوب و یا نوبتی انجام گیرد. (ماده ۵۴ و ۵۵ قانون کار). به عبارت دیگر برای کارگر شناخته شدن افراد از نظر زمانی هیچ حداقل قانونی تعیین نشده است. (ماده ۵۱ قانون کار بر حداکثر ساعات مجاز تأکید دارد و لذا بنا بر ماهیت حمایتی قانون کار توافق بر کمتر از آن مجاز است. توافق بر سر انجام کار از راه دور یا از خانه، در داخل و یا حتی خارج از کشور مانند شرکت‌های چند ملیتی امکان پذیر است، اما مهم این است که کارگر موظف به انجام کار و پاسخگویی به کارفرما در طول کار ساعات توافقی باشد. (Abdullah, 2021: 6)

۳- مزایای دورکاری

مزایای دورکاری را می‌توان از سه بعد فردی، سازمانی (برای کارفرما) و اجتماعی مورد بررسی قرار داد.

۳-۱- مزایای فردی

از اساسی‌ترین مزایای دورکاری کاهش هزینه‌های زندگی می‌باشد. شخص دورکار توانایی برنامه‌ریزی به صورت منعطف دارد. بدین شرح که این شخص آزادی کامل در انتخاب ساعات کار را دارد و هر زمانی که بخواهد کار خویش را آغاز یا آن را به اتمام خواهد رساند چه در اوایل صبح که نشاط و خلاقیت بیشتر است و چه در آخر شب، که بر این اساس ضمن توازن بهتر بین زندگی و کار، توانایی انجام برخی امور همچون ورزش، خرید یا بردن کودکان به مدرسه را خواهد داشت. البته این در صورتی است که در قرارداد بر انجام کار در ساعات مشخصی از شبانه‌روز تأکید نشده باشد.

برای اشخاص معلول، دورکاری بسیار مفید بوده و چون این افراد معلولیت جسمانی داشته و توانایی جابه‌جایی و رفت و آمد را به سهولت ندارند، می‌توانند از این طریق به کار مشغول شوند. اشخاص دورکار به مراتب از احتمال ابتلا به بیماری و مصدومیت در امان می‌باشند زیرا عدم ارتباط نزدیک با همکاران، آن‌ها را کمتر در معرض ابتلا به بیماری‌های مسری و واگیر قرار می‌دهد. طبیعی است این افراد به علت عدم مراجعه روزانه به محل کار از امنیت فردی بیشتری در مقابل حوادثی همچون تصادف برخوردارند. (Vasilescu, 2021: 12)

۳-۲- مزایای سازمانی

با توجه به اینکه صحبت‌های اداری و شایعات، مزاحمت‌های همکاران، و دیگر سروصداها در دورکاری وجود ندارد، به تبع آن حواس‌پرتی کاهش یافته و بهره‌وری در کار، افزایش خواهد یافت. همچنین با انجام دورکاری در هر جای مناسب، می‌توان از هزینه‌های مربوط به سرمایش، گرمایش، تعمیرات و حفاظت جلوگیری نمود.

یکی دیگر از ویژگی‌های دورکاری، به‌کارگیری کارکنان دارای مهارت‌های کمیاب برای انجام کار است. با دورکاری می‌توان افراد را در مشاغلی که دچار کمبود مهارت هستند یا کسانی را که مهارت‌های ویژه دارند و به‌صورت مرسوم نمی‌توان آنان را استخدام کرد، به کار گرفت. همچنین وقتی که خانواده فرد نقل مکان می‌کند، می‌توان بدون از دست دادن فرد دورکار، از فاصله دور از مهارت‌های او بهره‌مند شد. سازمان‌هایی که از دورکاری استفاده مؤثر می‌کنند در مواجهه با اتفاقات خارجی (اعتصابات، دگرگونی آب و هوا، اعمال تروریستی یا سوانح طبیعی) توان برگشت‌پذیری بیشتری دارند؛ یعنی نسبت به سازمانی که به شکل مرسوم کار می‌کند و تمام منابع را در یک واحد فیزیکی یا سازمانی گرد هم می‌آورد، خیلی زودتر می‌توانند به ارائه خدمت بپردازند.

برای هر کارمندی با توجه به مشکلات زندگی، امکان غیبت از کار وجود دارد و این غیبت‌های برنامه‌ریزی نشده هزینه‌های فراوانی را برای سازمان‌ها در بردارد. زیرا این امر موجب استخدام نیروی بیشتر و افزایش زحمت و ناراحتی همکاران و مشتریان یا ارباب رجوعان شده و بهره‌وری را کاهش می‌دهد. برای جلوگیری از بروز چنین مسائلی و یا کاهش اثرات آن، زمان‌بندی منعطف و دورکاری دو عامل اساسی به شمار می‌روند. کارکنان دورکار در خانه، اغلب وقتی مریض هستند به کارشان ادامه می‌دهند و قادر هستند که بعد از عمل جراحی یا زایمان به سر کار خود برگردند و همچنین آن‌ها قادرند به فرصت‌ها و امور شخصی خود بدون از دست دادن یک روز کامل کاری رسیدگی کنند و با این طریق می‌توان میزان خدمات به مشتریان را فراتر از کار روزانه یا هفتگی، بدون دریافت هزینه اضافی افزایش داد. به عبارت دیگر، در سریع‌ترین زمان ممکن، خدمات و اطلاعات به مشتری ارائه می‌شود.

امروزه روندی در کسب و کار بین‌المللی برای شرکت‌ها وجود دارد که امکانات خود را به‌صورت جهانی بنا نهند. اما خیلی مشکل است که افراد مناسبی در سطح جهانی پیدا نمود. بنابراین دورکاری می‌تواند یک ابزار مدیریتی جدید برای سهولت در مدیریت این‌گونه سازمان‌های جهانی باشد. (Vasilescu, 2021: 12)

۳-۳- مزایای اجتماعی

دورکاری محدود به داخل سازمان و افراد آن نمی‌شود بلکه محیط اجتماعی و اقتصادی جامعه را نیز متأثر می‌سازد. با انجام دورکاری در مناطق پر رفت و آمد، مقدار زیادی از جریان‌های ترافیکی کم می‌شود و به تبع آن با کاهش مسافرت‌های بین شهری آلودگی هوا نیز کاهش یافته و مصرف سوخت و همچنین سروصدا کمتر می‌شود. این عوامل به‌طور بالقوه افراد را قادر می‌سازد که در هر منطقه‌ای از فرصت‌های کاری موجود در دیگر مناطق و حتی کشورهای دیگر نیز بهره‌مند گردند. دورکاری امکان دسترسی به آموزش، تعاملات اجتماعی و خصوصاً کار را برای افرادی که مشکلات ویژه دارند (مثل معلولان، والدینی

که باید به خاطر بچه‌ها در خانه بمانند، پرستاران افراد مسن و بیمار) فراهم می‌نماید و همچنین اثرات مطلوبی بر کیفیت زندگی کاری و شخصی افراد و ایجاد تعامل بین آن‌ها بر فرایندهای اجتماعی خواهد داشت. قابل ذکر است با پیاده‌سازی این سیستم، سازمان‌ها و موسسات نیاز کمتری به فضای اداری و ساختمان داشته و از این طریق هزینه‌ها کاهش می‌یابد. (Alzawahreh, 2023: 4-5)

۴- چالش‌های دورکاری

چالش‌های دورکاری را نیز همانند مزایای آن می‌توان در سه دسته فردی، سازمانی و اجتماعی بررسی نمود:

۴-۱- چالش‌های فردی

کارمندان دورکار ممکن است امکانات مناسب و در دسترس از قبیل اینترنت، رایانه و ... برای انجام کار نداشته باشند. همچنین کار در محیطی مجزا از همکاران، می‌تواند باعث گوشه‌گیری و منزوی شدن کارمند شود. حتی برای برخی از افراد، رفتن به محل کار بخش مهمی از زندگی‌شان است و محل کار جایی است که آنان ارتباطات و مهارت‌های اجتماعی خود را توسعه می‌دهند.

کارمندان دورکار باید قادر باشند بدون نظارت، خود انگیزشی لازم را داشته و خود را تحریک به کار کنند و افرادی که انگیزه شخصی ضعیفی دارند و خودشان شروع‌کننده کار نیستند، نیازمند انضباط کاری با ساعات مشخص شده و محیط کاری مدیریت شده می‌باشند.

اگر کار در خانه انجام می‌گیرد، باید فضای لازم برای کامپیوتر و تجهیزات دیگر وجود داشته باشد. بسیاری از منازل از امکانات و تجهیزات کافی برای انجام برخی از انواع دورکاری برخوردار نیستند. همچنین، با توجه به اینکه کارکنان دورکار برای انجام فعالیت و یا ایجاد ارتباط با سازمان خود نیازمند استفاده از ابزارهایی همچون اینترنت، پست الکترونیکی، محیط وب و نرم افزارهای کامپیوتری هستند؛ علاوه بر نیاز به زبان انگلیسی جهت انجام وظایف شغلی، نیازمند آشنایی به این زبان جهت استفاده بهتر از امکانات و یا حل مسائل مربوط به آن‌ها می‌باشند. (Vargas Llave .et al, 2022: 2)

۴-۲- چالش‌های سازمانی

امنیت اطلاعات و حفظ آن‌ها همواره از دغدغه‌های اصلی سازمان‌ها بوده است. اگر در پیاده‌سازی سیستم دورکاری پیش‌بینی‌های لازم در این خصوص صورت نگیرد، به دلیل عدم امنیت و وجود ضعف در شبکه‌های ارتباطی، امکان به مخاطره افتادن اطلاعات و حتی به مخاطره افتادن حیات سازمان وجود خواهد داشت. علاوه بر این هزینه مالی اضافی برای تجهیزات دورکاری در ابتدای پیاده‌سازی آن و نگهداری

این تجهیزات در مکان‌ها و موقعیت‌های مختلف و ضعف در ایجاد امکانات لازم برای ارتباطات بین مدیران و کارکنان دورکار از مشکلات زیرساختی دورکاری می‌باشد.

از محاسن عمده‌ای که کار در محل سازمان دارد، در دسترس بودن کارکنان می‌باشد ولی در دورکاری این امر از بین رفته و یا ضعیف می‌گردد. اگرچه تمهیداتی برای در دسترس بودن کارکنان اندیشیده می‌شود با این حال دسترسی سریع به آنان در مواقع ضروری و فوری امکان‌پذیر نمی‌باشد. (Vorontsova,2022:13-17)

۴-۳- چالش‌های اجتماعی

طراحی و پیاده‌سازی نظام دورکاری در سازمان‌ها نیاز به تحقق پیش‌نیازهای آن در سطح جامعه دارد. وجود فناوری لازم، موضوعات قانونی، پشتیبانی‌های فنی از جمله پیش‌نیازهای مورد نظر است و بدون تحقق آن‌ها، اجرای دورکاری در سازمان با چالش‌های جدی مواجه می‌شود. مسائلی از قبیل پهنای باند اینترنت، دسترسی به اینترنت پر سرعت، وجود قوانین اجتماعی مشخص برای مسائل و مشکلات مرتبط با دورکاری مواردی هستند که فراتر از حیطه عمل یک سازمان بوده و حاکمیت جامعه باید این امکانات را فراهم نماید. به عنوان نمونه در نظام اداری ایران قانون مدیریت خدمات کشوری به‌عنوان منشور تنظیم‌کننده ساختار و رفتار سازمان‌های دولتی، در خصوص موضوع دورکاری سکوت نموده است و این امر می‌تواند چالش‌هایی را در اجرای دورکاری در سازمان‌های دولتی فراهم نماید. سرعت پایین اینترنت در ایران نیز می‌تواند یکی از مشکلات سازمان‌ها در پیاده‌سازی سیستم دورکاری باشد.

علاوه بر موارد فوق، فرهنگ و مقبولیت اجتماعی نیز نقش مهمی را در طراحی و اجرای دورکاری ایفا می‌نماید. جدید بودن چنین پدیده‌ای، مقاومت‌ها و ناسازگاری‌های فرهنگی زیادی در مقابل آن ایجاد می‌کند که باید در برنامه‌های دورکاری مد نظر قرار گیرد. پیچیدگی موضوع زمانی بیشتر می‌شود که بدانیم نوع و شدت مقاومت‌های فرهنگی در ملیت‌ها و حتی نقاط مختلف یک کشور متفاوت بوده و برای برخورد با آن‌ها در هر منطقه‌ای باید بررسی‌های جداگانه‌ای صورت گرفته و نسخه‌ی جداگانه‌ای برای آن تجویز شود. (Lord,2020:63-67)

۵- نسبت قراردادکار و دورکاری

تحولات اجتماعی، اقتصادی و سیاسی موجب تغییر مفهوم سنتی قرارداد کار شده است و امروزه قرارداد کار به‌عنوان قراردادی مستقل از سایر عقود معین مذکور در قانون مدنی شناخته می‌شود که یک طرف آن کارفرما و در طرف دیگر کارگر قرار دارد و از حیث شرایط اساسی صحت و آثار عقد، اغلب تابع احکام کلی و قواعد عمومی مقرر در قانون مدنی می‌باشد.

تفاوت اساسی که بین قواعد حقوق کار و قواعد قانون مدنی وجود دارد، امرانه و تبعیض‌آمیز بودن مقررات حقوق کار برای حمایت بیشتر از کارگر است. (رنجبری، ۱۳۹۳: ۲۳) در ماده ۸ قانون کار، مداخله دولت و امری بودن قانون کار به خوبی مشهود است. لذا براساس متن صریح این ماده که مقرر می‌دارد: « شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید.» در قرارداد کار نمی‌توان مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار برای کارگر مقرر شده در نظر گرفت و این امر مورد تأیید نظم عمومی اجتماعی نیز می‌باشد. برقراری امتیاز بیشتر برای کارگر با روح حقوق کار و فلسفه وجودی آن منطبق است. در نتیجه قرارداد کار وسیله مناسبی برای حمایت از کارگر و برخورداری وی از مزایا و امتیازات بیشتر می‌باشد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود عنصر رضایت که یکی از شرایط اساسی صحت قراردادها در عقود مدنی است در حقوق کار؛ بویژه ماده ۸ قانون کار در راستای حمایت از کارگر، نادیده گرفته شده و توافق کارگر و کارفرما چنانچه کمتر از حداقل‌های مقرر در این قانون باشد فاقد اعتبار حقوقی بوده و مواد آمره قانون کار جایگزین آن خواهد شد.

برای شناخت قرارداد کار دو ویژگی عمده وجود دارد نخست اینکه، یکی از طرفین یعنی ارایه‌کننده خدمت، به دیگری وابسته باشد و دوم آن که قرارداد مذکور قراردادی معوض است. برای شناسایی و تمییز قراردادکار از دیگر قراردادها باید به عنصر «تبعیت» که تحمیل شرایط مادی اجرای کار توسط کارفرما به کارگر می‌باشد، توجه نمود. (رفیعی، ۱۳۹۲: ۱۴۴)

قرارداد دورکاری یکی از اشکال قراردادکار محسوب می‌شود و دو ویژگی بارز مذکور یعنی وابستگی و معوض بودن در این قرارداد نیز وجود دارد. کارمند دورکار همانند سایر کارگران به سازمان متبوع خویش وابسته بوده و ضمن رعایت مقررات انضباطی به انجام امور محوله می‌پردازد. به موجب ماده ۲ آیین‌نامه دورکاری، «دستگاه‌های اجرایی به منظور توسعه دولت الکترونیک موظف به احصا برخی امور به عنوان فعالیت‌های دورکار و سپردن آن‌ها به کارمندان خویش شده‌اند» که این امر خود حاکی از تبعیت و وابستگی کارمند به سازمان متبوع خویش می‌باشد. این قرارداد طبق ماده ۸ آیین‌نامه دورکاری مبنی بر اینکه «هر ماه مبلغی به میزان ۵ درصد حداقل حقوق ... پرداخت می‌گردد»، یک قرارداد معوض می‌باشد و کارمند در ازای انجام امور محوله مستحق اجرت و یا به عبارت دیگر مستحق حقوق است. علاوه بر این، اگرچه در آیین‌نامه دورکاری به این موضوع اشاره نکرده اما با وحدت ملاک از ماده ۸ قانون کار، در این قرارداد نیز مداخله مقنن همانند قرارداد کار وجود داشته و دستگاه متبوع کارمند نمی‌تواند مزایای مادی و معنوی کمتری خلاف نظم عمومی به فرد دورکار تحمیل کند.

قرارداد کار، قرارداد شخصی نسبت به کارگر است. زیرا شخصیت عامل انجام کار یعنی کارگر، علت عمده انعقاد عقد است. کارگر ملزم است در مقابل دریافت مزد، شخصاً تعهد موضوع قرارداد کار را انجام

دهد و نمی‌تواند انجام این تعهد را به شخص دیگری محول کند مگر این که کارفرما تحت شرایط خاص و به صورت موقت و به نحوی که اساس قرارداد کار متزلزل نشود، انجام تعهد موضوع قرارداد کار توسط شخص دیگری را بپذیرد. (برنجی باقری و ناصری، ۱۴۰۰: ۵)

با توجه به اینکه قرارداد دورکاری یکی از اشکال قرارداد کار به حساب می‌آید و به استناد بند ج ماده ۹ آیین‌نامه دورکاری با این مضمون که «امور محول شده را خود به انجام رسانده و از واگذاری تمام یا بخشی از آن به شخص یا اشخاص ثالث پرهیز نماید»، قرارداد دورکاری نیز قائم به شخص بوده و شخص دورکار مستقلاً اقدام به انعقاد قرارداد می‌نماید. این اشخاص اجازه واگذاری تمام یا بخشی از وظایف و امور محوله خویش را به شخص یا اشخاص ثالث ندارند. این عدم جواز، از حقوق کارفرما بوده و کارمند دورکار موظف به رعایت آن می‌باشد.

به موجب ماده ۷ قانون کار، قرارداد کار براساس شکل انعقاد به «کتبی» و «شفاهی» تقسیم می‌گردد و انعقاد آن بدون رعایت تشریفات خاص و تنها با توفیق دو طرف محقق می‌شود. بدیهی است در مواردی که قرارداد کتبی تنظیم نشده باشد، وجود رابطه قرارداد کار فی‌مابین طرفین را می‌توان به طرق مختلف از قبیل حکم استخدامی، لیست پرداخت حقوق یا مزد، کارت حضور و غیاب و یا هر وسیله دیگری که دال بر وجود چنین رابطه‌ای باشد اثبات کرد. (رفیعی، ۱۳۹۲: ۱۵۶)

علی‌رغم حکم صریح ماده ۷ قانون کار، انعقاد قرارداد دورکاری طبق ماده ۱۰ آیین‌نامه دورکاری صرفاً کتبی می‌باشد. در این ماده کارمند دورکار موظف به امضا تعهدنامه تأیید شده به مهر دفتر هیأت دولت می‌باشد. این امضا در ذیل تعهدنامه نشانگر کتبی بودن آن می‌باشد. همچنین طبق ماده ۴ آیین‌نامه دورکاری «کارمند متقاضی دورکاری ابتدا باید تقاضا نموده و این تقاضا باید به تأیید دستگاه متبوع برسد و یا ابتدا دستگاه متبوع پیشنهاد انجام فعالیت به صورت دورکاری را به کارمند بدهد و او نیز این امر را قبول نماید»، که این امر پیشنهاد و موافقت در دستگاه‌های اداری که باید به صورت نگارش امضا باشد، حکایت از کتبی بودن قرارداد دورکاری در نظام حقوقی ایران را دارد که به نظر می‌رسد چنین برداشتی به وضوح با ماهیت خاص و حمایتی قانون کار در تعارض باشد. زیرا در تحلیل قوانین و مقررات موجود باید از هرگونه تفسیری که منجر به تضییق حقوق کارگران می‌شود خودداری نمود (در اینجا به طور مشخص اثبات رابطه کاری شفاهی را غیر ممکن ساخته است). بنابراین بهتر است ترتیبات این-چینی را از مقررات تکمیلی و در جهت حمایت هرچه بیشتر از حقوق کارگران دورکار تلقی نمود. به-علاوه؛ فارغ از استدلال برخی از محققان مبنی بر اینکه به‌رغم تجویز دورکاری در قالب آیین‌نامه، این مقرر نمی‌تواند مجوز به‌کارگیری چنین ابزاری در حقوق اداری ایران باشد؛ (غمامی، ۱۳۹۲: ۳۲) باید تعهدات مقرر در آیین‌نامه را همانگونه که از مفاد آن قابل برداشت است؛ تنها در امور اداری و در دستگاه‌های اجرایی مجری دانست.

پرواضح است، مهم‌ترین رسالت و دستاورد حقوق کار نوین، ثبات و امنیت شغلی برای کارگران است. لذا اصل در حقوق کار، استخدام دائمی کارگر است نه استخدام موقت. (رنجبری، ۱۳۹۳: ۷۳) با این حال در آیین‌نامه دورکاری، قرارداد دورکاری جزو قرارداد کار موقت محسوب می‌گردد و کارمند موظف است در مدت تعیین شده نسبت به انجام امور محوله اقدام و نتیجه فعالیت خویش را به کارفرما خویش تحویل دهد. مطابق بند الف ماده ۱ آیین‌نامه: «کارمند دورکار موظف به انجام امور محوله در یک دور زمانی مشخص شده است». تصریح عبارت مدت مشخص به اهمیت مدت در قراردادهای دورکاری اشاره دارد. ماده ۱۱ آیین‌نامه مذکور، حداقل زمان هر دوره دورکاری برای هر کارمند را شش ماه ذکر کرده است که از قید عبارت حداقل در ابتدای این ماده این امر استنباط می‌گردد که در صورت انجام امور محوله کمتر از شش ماه، قرارداد دورکاری ادامه خواهد داشت که در این صورت منطقیاً کارفرما باید کار جدیدی به کارمند خویش محول نماید. روشن است که از مفاد آیین‌نامه مبنی بر موقتی بودن دورکاری نمی‌توان، حکم به موقتی بودن این قرارداد در نظام حقوقی ایران داد.

با توجه به مراتب فوق می‌توان استدلال نمود، با توجه به اینکه مخاطب این آیین‌نامه دستگاه‌های اجرایی و نه به طور مشخص کلیه کارفرمایان در حوزه حقوق کار هستند؛ نمی‌توان تصور کاملی از مفهوم، شرایط، آثار و نتایج دورکاری در نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران به دست آورد. به بیان دیگر، مخاطب این دورکاری کارمندان دولت هستند و با توجه به تفاوت ماهیت کار و قرارداد استخدام دولتی با قراردادکار مطروحه در قانون کار؛ این آیین‌نامه جامعیت نداشته و نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای قراردادی حاضر بین کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار باشد. قرارداد دورکاری به‌عنوان یکی از اشکال قرارداد کار، باید در محدوده قانون کار و با روحیه حمایتی حاکم بر آن در نظر گرفته شود. در نتیجه بررسی دورکاری در یک فضای حقوق عمومی نه تنها کمک کننده نیست بلکه می‌تواند چالش‌زا باشد.

نتیجه

برای دستیابی به نتایج مورد نظر حقوق کار باید قرارداد دورکاری به‌عنوان یکی از اشکال قراردادکار در نظر گرفته شود و دو ویژگی بارز قراردادهای کار یعنی تبعیت و معوض بودن را اساس این قرارداد تلقی نمود. در این قرارداد نیز مداخله مقنن همانند بقیه قراردادهای کار وجود داشته و دستگاه متبوع کارمند نمی‌تواند مزایای مادی و معنوی کمتری خلاف نظم عمومی به فرد دورکار تحمیل کند.

علاوه بر این، اگرچه مقررات محدود در ایران، حکایت از کتبی بودن قرارداد دورکاری در نظام حقوقی ایران را دارد، چنین برداشتی به وضوح با ماهیت خاص و حمایتی قانون کار در تعارض است. قرارداد دورکاری به‌عنوان یکی از اشکال قرارداد کار، باید در محدوده قانون کار و با روحیه حمایتی حاکم

بر آن در نظر گرفته شود. همچنین در راستای ایجاد ثبات و امنیت شغلی برای کارگران، باید از موقتی و محدود تلقی نمودن قراردادهای دورکاری که تحت نظام حقوق کار منعقد می‌شوند، پرهیز نمود. در نتیجه بررسی دورکاری در یک فضای حقوق عمومی نه تنها کمک کننده نیست بلکه می‌تواند بر چالش‌های موجود در این زمینه بیافزاید.

ضرورت دارد، اولاً قرارداد دورکاری در حقوق کار با مفهوم دورکاری در امور عمومی تمیز داده شده و از این مفهوم نوظهور و محدوده‌ی انعطاف‌پذیر آن در راستای احقاق هر چه بیشتر حقوق کارگران استفاده نمود. ثانیاً ملاحظه‌ی آثار عملی قرارداد دورکاری به نفع کارگران نیازمند شفافیت قانونی در هر نظام حقوقی است.

حقوق کار در ایران هنوز مسیر زیادی تا دستیابی به تکامل در پیش دارد. مفهوم دورکاری در حوزه حقوق کار نهادینه نشده است و لذا اصلاح و تکمیل قانون کار متناسب با مفاهیم نوظهور و مبتلا به جامعه همچون دورکاری از ضروریات است.

منابع

- رفیعی، احمد. (۱۳۹۲). حقوق کار، چاپ اول، تهران، موسسه فرهنگی انتشاراتی نگاه بینه.
- رنجبری، ابولفضل. (۱۳۹۳). حقوق کار، تهران، انتشارات مجد.
- قنبری، علی الله و بخت جو، شراره. (۱۳۹۰). دورکاری (مبانی، اصول و روش‌ها به انضمام طرح دورکاری در نظام اداری ایران)، چاپ اول، تهران، انتشارات فرآزما پردازش.
- نیک ضمیر، عباس. (۱۳۸۹). نظام دورکاری (فرصت‌ها و چالش‌ها)، چاپ اول، تهران، نشر کاشف.
- برنجی باقری، علیرضا و ناصری، ساحل. (۱۴۰۰). «بررسی معیارهای احراز رابطه کارگری و کارفرمایی در حقوق کار ایران»، کنفرانس بین‌المللی فقه، حقوق و پژوهش‌های دینی.
- غمامی، سید محمد مهدی. (۱۳۹۲). «نگاهی حقوقی به آیین‌نامه‌ی دورکاری»، حقوق، دادرسی، ش ۹۹.

- Abdullah, Abdullah. (2021). " Legal Aspects of Regulating Remote Work: An Overview of Qatari and Selected Comparative Models", Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues, Vol 24, Special Issue.
- Alzawahreh, Mohammad. (2023). "Legal Regulation of Remote Work", Faculty of Law, Zarqa University.
- Lord, Phil. (2020) "The social perils and promise of remote work", Journal of Behavioral Economics for Policy, Vol. 4, COVID-19 Special Issue.
- 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.
- Vargas Llave, Oscar; Hurley, John; Peruffo, Eleonora; Rodriguez Contreras, Ricardo. (2022). "The rise in telework: Impact on Working Conditions and Regulations", Eurofound, Publications Office of the European Union.
- 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.
- International Labor Organization ILO. (2020). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work (Second edition). Updated estimates and analysis, ILO Publications.
- Home Work Convention, 1996 (No. 177)

Telecommuting and its Challenges; Looking at Iran's Legal System

Abstract

Remote work, not as a method of doing work for a temporary and limited period, but as a flexible form of labor contract, has always faced conceptual and implementation challenges. In this regard, the interests of workers and the realization of their rights, especially the right to job stability and security, require; This concept should be considered within the scope of the labor law and with the protective spirit that governs it. The current research tries to clarify the unclear and ambiguous aspects of this issue in every legal system, and of course in Iran, by examining telecommuting in the labor law space and reading the advantages and disadvantages of this form of labor contract. The answer to the question of what the concept and position of remote work contract help us to be on the right path. In this research, an attempt has been made to answer the research question by the descriptive-analytical method and by studying the available books and articles. It seems that it is necessary to amend and complete the labor law by emerging concepts affecting society such as remote work.

Keyword: Employer, Labor Law, Labor Contract, Telecommuting, Worker.