

Jurisprudential and Legal Analysis of Zero-Hour Contracts With an Approach to the Iranian Legal System

Seyed Ali Mirlohi*



Ph.D Student, Jurisprudence and Law, Faculty
of Jurisprudence and Law, Shahid Motahari
University and Higher School, Tehran, Iran

Abbas Karimi



Professor, Department of Private and Islamic Law,
University of Tehran, Tehran, Iran

Received: 23/Sep/2025

Accepted: 04/Oct/2025

eISSN: 2476-6232 ISSN: 2345-3583

1. Introduction

The global labor market is undergoing a fundamental transformation. Traditional employment models—based on permanent, full-time contracts—are increasingly giving way to new and more flexible forms of working relationships. This shift constitutes one of the defining characteristics of the 21st-century economy. Factors such as economic globalization, advances in communication technologies, the rise of the gig economy, and businesses' increasing need to reduce fixed costs have all accelerated this transition. At the center of these changes are flexible work contracts, which enable employers to adjust

* Corresponding Author: mirlohi@motahari.ac.ir

How to Cite: Mirlohi, A & Karimi, A, (2026), "Jurisprudential and Legal Analysis of Zero-Hour Contracts With an Approach to the Iranian Legal System", Journal of Private Law Research, Vol. 14, No. 54, 97 - 138. Doi: [10.22054/jplr.2026.88412.2963](https://doi.org/10.22054/jplr.2026.88412.2963)

their workforce in response to fluctuations in market demand. Among these emerging models, zero-hour contracts (ZHCs) have emerged as one of the most flexible—and most controversial—forms of employment relationships.

Originating primarily in the common law system—particularly in the United Kingdom—ZHCs create an employment relationship in which the employer has no obligation to provide a minimum number of working hours. Conversely, in non-exclusive arrangements, the worker is not required to accept the work offered. Payment is made solely for the hours actually worked. While this structure obviously responds to the needs of sectors such as services and retail, it can create a significant lack of job and income security for workers.

The Iranian legal system lacks statutory provisions or a specific legal definition, yet signs of similar arrangements are emerging in online platforms and seasonal businesses in the country. This practical reality presents the legal system with a serious legislative vacuum. The central issue lies in the apparent tension between ZHCs and the fundamental rules governing the validity of transactions in Imāmī jurisprudence (*fiqh*), as well as the protective principles of the Iranian Labor Law.

The present study tried to address the following research questions: What is the legal status of ZHCs in the Iranian legal system, given their apparent conflict with the rule of *gharar* in Islamic jurisprudence and the protective principles of the Iranian Labor Law? Furthermore, can a legal mechanism be developed to validate these contracts conditionally without undermining the fundamental rights of workers?

2. Literature Review

The topic of ZHCs has received limited attention in Iranian legal scholarship. Existing research can generally be divided into three categories. The first category includes studies on the general

principles of contracts in Islamic jurisprudence and civil law. The second category consists of labor law research focusing on definite and indefinite employment contracts. Although scholars have examined job security in temporary contracts and the judicial precedent of the Court of Administrative Justice, they have not specifically addressed the floating or indeterminate nature of working hours in ZHCs. The third category encompasses general studies on the gig economy. While these works discuss flexible work arrangements more broadly, they lack a detailed jurisprudential and legal analysis of the validity of ZHCs in Iran.

3. Materials and Methods

This research adopted a descriptive–analytical approach based on library research. The primary sources included authoritative works of Islamic jurisprudence, Iran’s statutory laws (particularly the Civil Code and Labor Law), legal doctrine, and the experience of selected legal systems, such as those of the United Kingdom and New Zealand. The analysis began by examining the nature and characteristics of ZHCs from a comparative perspective. It then applied the analytical tools of legal reasoning and Imāmī jurisprudence to assess the validity of ZHCs. The focus was on resolving the tension between the need for flexibility and the peremptory rules of Iranian law.

4. Results and Discussion

ZHCs are distinct from similar arrangements (e.g., hourly employment contracts, piecework, and reward contracts or *ju‘ālah*) recognized under Iranian law. Their defining feature is the combination of employment subordination—which brings them within the scope of the Iranian Labor Law—with the absence of any mutual obligation to offer or accept a minimum amount of work.

Unlike standard hourly contracts, under which a basic framework of working hours is usually agreed upon, ZHCs contain no guaranteed minimum of work.

From the perspective of Imāmī jurisprudence, the principal obstacle to the validity of ZHCs is the rule prohibiting excessive uncertainty or risk known as *the rule of gharar*. Because the employer does not guarantee a minimum number of working hours, both the subject matter of the contract (the quantity of work) and the consideration (the total wages) remain indeterminate at the time the agreement is concluded. This research argues that although the degree of gharar at the outset appears significant, the contract may still be validated under the principle of validity (*aṣālat al-ṣiḥḥa*) if certain legal mechanisms are incorporated. In particular, the study suggests that the element of uncertainty can be mitigated either by transforming it into a reasonable and customary commercial risk or by introducing appropriate contractual stipulations that clarify the parties' rights and obligations. Under the Iranian Labor Law, ZHCs appear to conflict with Article 7, which requires a definite subject matter for employment contracts, and Article 36, which relates to social security contributions. The absence of guaranteed working hours undermines the principles of job security and economic security that underpin labor protections. Moreover, the current social security system in Iran is structured around continuous employment. As a result, the sporadic and irregular working hours characteristic of ZHCs may create gaps in workers' insurance records, potentially depriving them of retirement and medical benefits.

The current study evaluated two approaches to obviate the challenge. The first is the approach advocating for employer restriction. This approach proves to be inefficient in the Iranian context, as it undermines the flexibility required by production sectors and may push employment into the informal or black market. Instead, the study proposed a second, more innovative approach: worker empowerment

and social security modernization. This model is built on three pillars as elaborated below.

The first pillar is statutory non-exclusivity. The law must explicitly prohibit exclusivity clauses in ZHCs. Worker security should not come from forcing a single employer to pay for idle time, but from allowing workers to hold multiple ZHCs simultaneously. The second pillar is the modernization of the social security system through the adoption of an hourly-based model. The social security system should be reformed so that insurance premiums are calculated and collected based on actual hours worked rather than on a daily or monthly basis. This would ensure that, even in fragmented employment, workers continue to build uninterrupted social security records. The third pillar is the establishment of a supplementary hourly unemployment fund. A specific mechanism should be established under which a small percentage of each hourly wage is deposited into a supplementary unemployment fund to support workers during periods of low demand.

5. Conclusion

The emergence of ZHCs places the Iranian legal system at a crossroads between traditional protectionism and modern economic realities. This research concludes that ZHCs, in their absolute and unregulated form, are invalid because they conflict with the jurisprudential rule of *gharar* and the protective principles of the Iranian Labor Law. However, declaring them entirely void is not a viable solution, as it disregards the realities of the labor market.

The analysis showed that attempting to force ZHCs into traditional molds—such as by imposing mandatory minimum hours—is counterproductive. The optimal solution lies in systemic reform based on a flexible security approach. By legally prohibiting exclusivity clauses and modernizing the social security system to support

cumulative, hourly-based benefits, the legal system can allow these contracts under regulated conditions. Such an approach preserves the flexibility needed for economic growth while protecting workers' fundamental rights and livelihoods.

Keywords: The Principle of Authenticity, Fundamental Labor Rights, Contractual Conditions, Zero-hour Labor Contracts, Flexible Labor Contracts



تحلیل فقهی و حقوقی قراردادهای کار صفرساعت با نگاهی به نظام حقوقی ایران

دانشجوی دکتری فقه و حقوق، دانشکده فقه و حقوق، مدرسه عالی و دانشگاه



سید علی میرلوحی *

شهید مطهری (ره)، تهران، ایران

استاد گروه حقوق خصوصی و اسلامی دانشگاه تهران، تهران، ایران



عباس کریمی

چکیده

گسترش اشکال نوین روابط کاری، نظام‌های حقوقی را با چالش‌های جدیدی مواجه ساخت. قراردادهای کار «صفر ساعت» به عنوان یکی از انعطاف‌پذیرترین و در عین حال بحث‌برانگیزترین انواع قراردادهای فاقد جایگاه مشخصی در قوانین ایران است. این پژوهش با هدف اصلی تحلیل انطباق این قراردادها با مبانی فقه امامیه و مقررات قانون کار ایران انجام شد. مسئله اساسی به بررسی چالش «غرر» در ارکان قرارداد به دلیل عدم تعیین قطعی میزان کار و مزد و تعارض ماهوی آن با اصول حمایتی حقوق کار می‌پردازد. این پژوهش با روش توصیفی-تحلیلی، ضمن بررسی ماهیت این قراردادها به این نتیجه دست یافت که تلاش برای حل این تعارض از طریق رویکرد سنتی «محدودسازی کارفرما» به دلیل آسیب به انعطاف‌پذیری و نیازهای تولید، راهکاری کارآمد نیست. نوآوری این مقاله در ارائه یک الگوی جایگزین با عنوان «توانمندسازی کارگر و مدرن‌سازی تأمین اجتماعی» است. این الگو بر آزادی کار همزمان برای چند کارفرما و ایجاد نظام بیمه‌ای متناسب با ساعات کار استوار است. نتیجه نهایی آن است که به جای بطلان مطلق، باید با اصلاحات تقنینی و مدرن‌سازی زیرساخت‌های حمایتی، زمینه را برای پذیرش مشروط این قراردادها فراهم کرد.

واژگان کلیدی: اصل صحت، حقوق بنیادین کار، شرط ضمن عقد، قراردادهای کار صفرساعت، قرارداد کار انعطاف‌پذیر.

مقدمه

دنیای کار در حال تجربه تحولی بنیادین است. گذار از الگوهای سنتی استخدام مبتنی بر قراردادهای کار دائم و تمام وقت به سوی اشکال نوین و انعطاف پذیر روابط کاری، یکی از مهم ترین ویژگی های اقتصاد قرن بیست و یکم به شمار می رود.^۱ عواملی همچون جهانی شدن اقتصاد، توسعه فناوری های ارتباطی، رشد اقتصاد گیگ^۲ و نیاز روزافزون کسب و کارها به کاهش هزینه های ثابت و افزایش بهره وری، همگی در تسریع این فرآیند گذار مؤثر بوده اند.^۳ در کانون این تحولات، «قراردادهای کار انعطاف پذیر» قرار دارند که به کارفرمایان امکان می دهند تا ساختار نیروی انسانی خود را متناسب با نوسانات تقاضای بازار تنظیم کنند. این قراردادها که طیف وسیعی از روابط کاری از دورکاری و کار پاره وقت گرفته تا قراردادهای موقت و پروژه ای را در بر می گیرند، هرچند مزایایی چون افزایش فرصت های شغلی و ایجاد انعطاف برای نیروی کار را به همراه دارند، اما همزمان چالش های حقوقی و اجتماعی عمیقی را نیز پدید آورده اند. در میان این الگوهای نوین، قراردادهای «صفر ساعت»^۴ به عنوان یکی از انعطاف پذیرترین و در عین حال بحث برانگیزترین اشکال رابطه کاری ظهور کرده اند.^۵ این قراردادها که خاستگاه اصلی آنها نظام حقوقی کامن لا به ویژه بریتانیا است، رابطه ای را پایه ریزی می کنند که در آن کارفرما هیچ تعهدی به فراهم آوردن حداقل ساعات کاری برای کارگر ندارد و متقابلاً کارگر نیز (در مدل های غیرانحصاری آن) مکلف به پذیرش کارهای ارجاعی نیست. پرداخت مزد صرفاً بر مبنای ساعات کارکرد واقعی صورت می گیرد. این ساختار قراردادی، هرچند در نگاه اول پاسخی به نیازهای بخش هایی از اقتصاد مانند خدمات،

1. Alain Supiot, "The Transformation of Labour Law in the 21st Century", *International Labour Review*, Vol. 138, No. 151, (2012), PP. 1-2.

2. Gig Economy.

3. Kevin Bales, *The Flexible Self: The Gig Economy and the Modernization of Work* (Chicago: University of Chicago Press, 2016) p. 25; Steven Vallas & Schor, Juliet B., "What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy", *Annual Review of Sociology*, Vol. 46, No. 46, (2020), p. 274.

4. Zero-Hour Contracts.

5. Chris F Wright & Sarah Kaine, "The Evolution of Zero-hours Work in the United Kingdom", *Journal of Industrial Relations*, Vol. 38, No. 57, (2015), p. 5.

هتلداری، خرده‌فروشی و مراقبت‌های بهداشتی به نظر می‌رسد، اما در عمل، فقدان امنیت شغلی و درآمدی برای کارگر را به نقطه بحرانی خود می‌رساند.^۱ در نظام حقوقی ایران با وجود عدم پیش‌بینی قانونی و فقدان شناسنامه حقوقی معین، نشانه‌هایی از به کارگیری عملی الگوهای مشابه این قراردادها در بستر پلتفرم‌های آنلاین، کسب و کارهای فصلی و برخی مشاغل خدماتی مشاهده می‌شود. این واقعیت عملی، نظام حقوقی را با یک خلأ قانونی جدی مواجه ساخته است.

پرسش اصلی که این پژوهش در صدد تحلیل آن است، بررسی وضعیت حقوقی و فقهی قراردادهای صفر ساعت از دو منظر کاملاً مرتبط است: نخست، از منظر فقه امامیه به عنوان منبع اصلی و زیربنایی حقوق خصوصی در ایران و دوم، از منظر قانون کار به مثابه مهم‌ترین سند حمایتی از نیروی کار. چالش محوری در این تحلیل، تعارض ظاهری این قراردادها با برخی از مهم‌ترین قواعد حاکم بر صحت معاملات و اصول بنیادین حقوق کار است. از دیدگاه فقهی، عدم تعیین قطعی میزان ساعات کار و به تبع آن، مجهول بودن میزان نهایی عوضین (مزد)، این قرارداد را در مظان اتهام «غرری» بودن قرار می‌دهد؛ قاعده‌ای که جهل تأثیرگذار در ارکان معامله را موجب بطلان آن می‌داند.^۲ از منظر حقوق کار نیز، این قراردادها با روح حاکم بر این رشته از حقوق که بر پایه حمایت از کارگر به عنوان طرف ضعیف رابطه استوار است، در تضاد به نظر می‌رسند. اصول مهمی همچون تأمین حداقل معیشت، امنیت شغلی و برخورداری از حقوقی مانند بیمه، بازنشستگی و مرخصی در هاله‌ای از ابهام قرار می‌گیرند. اهمیت و ضرورت این تحقیق از همین نقطه برمی‌خیزد. سکوت قانون‌گذار و ابهام در رویه قضایی می‌تواند به گسترش بی‌رویه این قراردادها بدون هیچ‌گونه نظارت و چارچوب حمایتی منجر شود و طبقه جدیدی از «کارگران متزلزل» را ایجاد کند که از حداقل حقوق قانونی خود نیز محرومند.^۳ از سوی

1. Kevin Hardy, *Labour Law and the Gig Economy: A Comparative Approach* (Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2018) p. 12.

۲. مرتضی انصاری، المکاسب، جلد ۴ (قم: کنگره جهانی بزرگداشت شیخ اعظم انصاری، ۱۴۱۵ ق) ص ۳۸۵.

3. Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class* (London: Bloomsbury Academic, 2011) p. 7; Arne L Kalleberg, *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s* (New York: Russell Sage Foundation, 2011) p. 3.

دیگر نادیده گرفتن کامل نیازهای نوین بازار کار و اصرار بر الگوهای سنتی قرارداد نیز ممکن است به رشد بخش غیررسمی اقتصاد و فرار کارفرمایان از شمول قانون دامن بزند. در واقع هرگونه تحلیل در این حوزه باید با در نظر گرفتن این واقعیت باشد که سخت گیری بیش از حد در قوانین کار می تواند به جای حمایت از کارگر، به اقتصاد زیرزمینی و حذف فرصت های شغلی رسمی منجر شود و به چرخه تولید آسیب بزند. بنابراین یافتن نقطه تعادل میان امنیت کارگر و انعطاف پذیری کارفرما، هنر اصلی سیاست گذاری در این عرصه است؛ بنابراین این پژوهش از آن جهت ضروری است که تلاش می کند تا با تبیین یک تحلیل دقیق و همه جانبه، راهی میانه بیابد؛ راهی که نه به انکار مطلق این قراردادها بینجامد و نه به پذیرش بی قید و شرط آنها. این تحقیق برای نظام حقوقی، قضات، وکلا، کارفرمایان و کارگران در درک ابعاد، ریسک ها و راهکارهای مواجهه با این پدیده نوظهور راهگشا خواهد بود. این وضعیت، پرسش بنیادین پژوهش را شکل می دهد: قرارداد کار صفر ساعت با توجه به تعارض ظاهری آن با قاعده غرر در فقه و اصول حمایتی حقوق کار، چه جایگاهی در نظام حقوقی ایران دارد و آیا می توان برای اعتباربخشی مشروط به آن راهکاری یافت؟ در حوزه پیشینه تحقیق باید اذعان کرد که موضوع قراردادهای صفرساعت به طور خاص و مستقل، در ادبیات حقوقی ایران کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

پژوهش های موجود را می توان در سه دسته کلی طبقه بندی کرد: دسته اول، تحقیقات گسترده در حوزه مبانی عمومی قراردادها در فقه و حقوق مدنی است که در آثار بزرگانی چون شیخ انصاری، محقق نائینی و دوران معاصر، ناصر کاتوزیان، مهدی شهیدی و سید حسین صفایی تجلی یافته است.^۱ این آثار ابزارهای تحلیلی قدرتمندی مانند قاعده غرر و شروط صحت عقد را فراهم می آورند، اما به طور طبیعی به مصادیق نوین روابط کاری نپرداخته اند.^۲ دسته دوم، پژوهش های حوزه حقوق کار است که عمدتاً بر تحلیل

۱. سید حسین صفایی، قواعد عمومی قراردادها، جلد ۲ (تهران: میزان، ۱۳۸۲) ص ۱۰۷.

۲. ناصر کاتوزیان، اثبات و دلیل اثبات، جلد ۱ (تهران: میزان، ۱۳۸۰) ص ۲۳۹.

قراردادهای کار معین و غیرمعین، شرایط کار و اصول حمایتی متمرکز بوده‌اند.^۱ این تحقیقات نیز هرچند روح حاکم بر قانون کار را به خوبی تبیین می‌کنند، اما الگوی قرارداد صفرساعت را به عنوان یک پدیده مجزا واکاوی نکرده‌اند. البته در این میان، چالش‌های مرتبط با امنیت شغلی در قراردادهای موقت، کانون توجه محققان داخلی بوده است؛ چنانکه خرسند موقر و همکاران (۱۴۰۱) با تحلیل آرای دیوان عدالت اداری، مفهوم امنیت شغلی در قراردادهای مستمر و موقت را واکاوی کرده و بر فقدان رویه قضایی واحد تأکید ورزیده‌اند. همچنین نادری و همکاران (۱۴۰۲) ضمن آسیب‌شناسی این حوزه، وضعیت امنیت شغلی در حقوق ایران را با خدشه جدی مواجه دانسته‌اند. با این حال، وجه تمایز این پژوهش، تمرکز بر ماهیت شناور و غیرقابل پیش‌بینی ساعات کار در قراردادهای صفرساعت است که فراتر از دغدغه‌های مرسوم در قراردادهای موقت با ساعات معین قرار می‌گیرد. دسته سوم، مقاله‌ها و پژوهش‌هایی هستند که به صورت کلی به قراردادهای کار انعطاف‌پذیر یا اقتصاد گیگ پرداخته‌اند، اما تحلیل فقهی و حقوقی عمیقی در خصوص قرارداد صفرساعت عرضه ننموده‌اند؛^۲ بنابراین، خلأ یک پژوهش جامع که به‌طور همزمان به تحلیل فقهی و حقوقی این پدیده نوظهور بپردازد و راهکارهای عملی فراهم سازد، به وضوح احساس می‌شود. روش تحقیق در این مقاله، توصیفی-تحلیلی و مبتنی بر مطالعات کتابخانه‌ای است. در این راستا با مراجعه به منابع اصیل فقهی، متون قانونی، دکترین حقوقی و تجربیات نظام‌های حقوقی تطبیقی، تلاش می‌شود تا ابعاد مختلف موضوع توصیف و سپس با ابزارهای منطق حقوقی مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد. ساختار مقاله نیز بر همین اساس سامان یافته است. در مبحث نخست به ماهیت‌شناسی قراردادهای صفرساعت، ویژگی‌ها و تمایز آن از نهادهای مشابه در حقوق ایران پرداخته می‌شود. مبحث دوم به تحلیل چالش‌های فقهی به‌ویژه قاعده غرر و بررسی راهکارهای برون‌رفت از آن اختصاص دارد. در مبحث سوم، قرارداد در ترازوی سنجش قانون کار ایران و اصول حمایتی آن قرار

۱. سید عزت‌الله عراقی، حقوق کار، جلد ۱ (تهران: سمت، ۱۳۸۸) ص ۱۶۴.

۲. محمدحسین استا و مرتضی شهبازی‌نیا، «نظریه «قرارداد خدمات پلتفرمی»: قرارداد اسنپ و رانندگان در پرتو رویه قضایی»، فصلنامه پژوهش حقوق خصوصی، دوره ۱۳، شماره ۵۰، (۱۴۰۴)، ص ۸۳.

می‌گیرد. در نهایت، مبحث چهارم با نگاهی تطبیقی، به جمع‌بندی چالش‌ها و فرصت‌ها پرداخته و راهکارهای پیشنهادی خود را در قالب اصلاحات قانونی یا الگوهای قراردادی ارائه خواهد داد. این چارچوب می‌کوشد تا ضمن به رسمیت شناختن ضرورت انعطاف در بازار کار، با تعیین حداقل‌های حمایتی و شروط تعدیل‌کننده، از تبدیل شدن این قراردادها به ابزاری برای استثمار نیروی کار جلوگیری کرده و تعادلی منطقی میان منافع کارفرما و حقوق بنیادین کارگر برقرار سازد.

۱. ماهیت‌شناسی قراردادهای کار صفرساعت و جایگاه آن در نظام‌های حقوقی

ورود به هرگونه تحلیل ماهوی در خصوص اعتبار یا عدم اعتبار یک نهاد حقوقی، مستلزم شناخت دقیق ابعاد، ارکان و ویژگی‌های آن است. قرارداد کار صفرساعت، به عنوان یک تأسیس حقوقی نوظهور که از نظام حقوقی کامن‌لا به سایر نظام‌ها تسری یافته، دارای خصوصیات است که آن را از سایر قراردادهای کار متمایز می‌سازد. عدم شناخت دقیق این ماهیت می‌تواند به قیاس‌های مع الفارق و تحلیل‌های نادقیق در تطبیق آن با قواعد فقهی و حقوقی ایران منجر شود. از این رو در این مبحث ابتدا به شرح تعریفی جامع از این قرارداد پرداخته، سپس ویژگی‌های بنیادین و انواع مختلف آن بررسی قرار می‌شود تا زمینه برای تحلیل‌های آتی فراهم گردد.

۱-۱. تعریف، ویژگی‌ها و انواع

قرارداد صفرساعت در ساده‌ترین بیان، توافقی است میان طرفین که یک رابطه کاری را پایه‌ریزی می‌کند، اما کارفرما در آن هیچ‌گونه تعهدی مبنی بر پیش‌بینی حداقل میزان ساعات کاری به فرد شاغل ندارد و صرفاً در صورت نیاز از وی برای انجام کار دعوت به عمل می‌آورد. در مقابل، فرد شاغل نیز اصولاً تکلیفی به پذیرش کارهای پیشنهادی ندارد و تنها در صورت کارکرد واقعی، مستحق دریافت مزد خواهد بود.^۱ نهاد مشورتی

1. Adrián Todolí-Signes, "The "Gig Economy": Employee, Self-employed or the Need for a Special Employment Regulation?", Transfer: European Review of Labour and Research, Vol. 23, No. 2, (2017), p. 198.

کارفرمایان و کارگران در بریتانیا^۱ این قرارداد را اینگونه تعریف می‌کند: «قراردادی که در آن کارفرما ملزم به فراهم ساختن هیچ حداقل ساعت کاری نیست و کارگر نیز ملزم به پذیرش هیچ کاری که به او پیشنهاد می‌شود، نیست». این تعریف، هسته اصلی این رابطه حقوقی را که بر «عدم تعهد متقابل به عرضه و پذیرش کار» استوار است، به خوبی نمایان می‌سازد. برای درک دقیق‌تر ماهیت این قرارداد می‌توان ویژگی‌های بنیادین آن را به شرح زیر تفکیک نمود:

۱-۱-۱. فقدان تضمین ساعات کار^۲

این ویژگی، سنگ بنا و وجه تسمیه این قرارداد است. برخلاف قراردادهای کار متداول، اعم از دائم یا موقت و تمام‌وقت یا پاره‌وقت که در آن‌ها طرفین بر سر تعداد ساعات مشخصی در روز، هفته یا ماه توافق می‌کنند، در قرارداد صفرساعت چنین تعهدی از سوی کارفرما وجود ندارد. کارفرما تنها در صورت وجود تقاضا و نیاز عملیاتی، به کارگر پیشنهاد کار می‌دهد. این ویژگی، ریسک اقتصادی ناشی از کاهش تقاضا را به‌طور کامل از دوش کارفرما برداشته و به کارگر منتقل می‌کند و همین امر، منشا اصلی انتقادات حقوقی و اجتماعی به این نوع قرارداد است.^۳

۱-۱-۲. عدم الزام به پذیرش کار^۴

این ویژگی به‌عنوان قرینه و مکمل ویژگی نخست عمل می‌کند. همانطور که کارفرما تعهدی به فراهم ساختن کار نداشته، کارگر نیز اصولاً الزامی به پذیرش هر کاری که به وی پیشنهاد می‌شود، ندارد. این انعطاف‌پذیری متقابل، در تئوری به‌عنوان یکی از مزایای این قرارداد برای کارگرانی که به دنبال آزادی عمل بیشتر هستند (مانند دانشجویان یا بازنشستگان) معرفی می‌شود. با این حال در عمل این نگرانی وجود دارد که رد مکرر

1. Acas.

2. Absence of Guaranteed Hours.

3Edward, Webster, "The Uberisation of Work: The Challenge of Regulating Platform Capitalism: A Commentary", International Review of Applied Economics, Vol. 34, No. 4, (2020), P. 514.

4. No Obligation to Accept Work.

پیشنهاد‌های کاری از سوی کارگر منجر به عرضه نکردن پیشنهاد‌های آتی از سوی کارفرما شده و این اختیار را در عمل بی‌اثر سازد.^۱

۳-۱-۱. مزد در برابر کار واقعی^۲

در این قراردادها، مزد تنها به ازای ساعاتی که کارگر عملاً به کار اشتغال داشته، محاسبه و پرداخت می‌گردد. زمان‌های آماده‌به‌کاری یا اوقاتی که کارگر در انتظار پیشنهاد کار از سوی کارفرما است، اصولاً مشمول مزد نمی‌گردد، مگر آنکه خلاف آن به صراحت در قرارداد شرط شده باشد. این ویژگی، قرارداد صفرساعت را به نهاد «کارمزد ساعتی» نزدیک می‌کند، با این تفاوت بنیادین که در کارمزد ساعتی، معمولاً یک چارچوب زمانی معین برای حضور در محل کار و انجام وظیفه وجود دارد، حال آنکه در قرارداد صفرساعت چنین الزامی برقرار نیست.^۳

۴-۱-۱. ابهام در وضعیت استخدامی^۴

یکی از پیچیده‌ترین مباحث حقوقی در خصوص این قراردادها، تعیین وضعیت دقیق فرد شاغل است. در نظام حقوقی کامن‌لا، تمایز مهمی میان «کارمند»^۵ و «کارگر»^۶ وجود دارد. کارمندان از تمام حقوق حمایتی کار برخوردارند، در حالی که کارگران صرفاً از بخشی از این حقوق (مانند حداقل دستمزد و حق مرخصی) بهره‌مند می‌شوند.^۷ در بسیاری از موارد، دادگاه‌ها افراد شاغل تحت قرارداد صفرساعت را نه کارمند، بلکه صرفاً کارگر تلقی کرده‌اند، چرا که فقدان «تعهد متقابل»^۸ که یکی از ارکان اصلی رابطه کارمندی

1. Zoe Adams & Simon Deakin, "Re-regulating Zero Hours Contracts", Institute of Employment Rights, (2014).

2. Payment for Work Done.

3. Nicola Countouris, *The Concept of 'Worker' in EU Law: Status, Rights and Beyond* (Oxford: Hart Publishing, 2018) p. 45.

4. Ambiguity of Employment Status.

5. Employee.

6. Worker.

7. Simon Deakin & Gillian S Morris, *Labour Law* (Oxford: Hart Publishing, 2012) p. 210.

8. Mutuality of Obligation.

محسوب می‌شود، در این قراردادها مشهود است. این ابهام در وضعیت، مستقیماً بر میزان حقوق و مزایای قانونی فرد تأثیرگذار است.^۱ در نظام حقوقی ایران، اگرچه از منظر حقوق اداری تفاوت آشکاری میان مستخدم دولت (تابع قانون مدیریت خدمات کشوری) و کارگر (تابع قانون کار) وجود دارد و نظام استخدامی آنها کاملاً متفاوت است، اما در تحلیل ماهیت رابطه، معیار اصلی تمایز، عنصر تبعیت است. در واقع فارغ از عنوان شغلی، هرگاه رابطه حقوقی بر مبنای تبعیت دستوری و اقتصادی شکل گیرد، اصول حقوق کار بر آن حاکم می‌شود و آن را از عقود مدنی مانند پیمانکاری یا جعاله که فاقد این عنصر هستند، به‌طور کامل متمایز می‌سازد.^۲ با توجه به این ویژگی‌ها، قراردادهای صفر ساعت را می‌توان به دو نوع تقسیم کرد:

الف- قرارداد صفر ساعت غیرانحصاری^۳: در این مدل که شکل استاندارد و رایج‌تر است، فرد شاغل حق دارد به‌طور همزمان برای کارفرمایان دیگر نیز کار کند یا پیشنهادهای کاری آنان را بپذیرد. این آزادی عمل، بخشی از عدم امنیت درآمدی ناشی از قرارداد را جبران می‌کند.^۴

ب- قرارداد صفر ساعت انحصاری^۵: در این نوع که به شدت مورد انتقاد بوده و در بسیاری از کشورها مانند بریتانیا از طریق قانون‌گذاری ممنوع یا بی‌اثر شده است، کارگر متعهد می‌شود که در طول مدت قرارداد صرفاً برای همان کارفرما کار کند و از اشتغال در جای دیگر خودداری نماید.^۶ این شرط، کارگر را در وضعیت بسیار آسیب‌پذیری قرار می‌دهد، زیرا از یک سو فاقد تضمین درآمدی از کارفرمای خود است و از سوی دیگر، امکان جبران این نقیصه از طریق کار در جای دیگر را نیز از دست می‌دهد.

1. Jeremias Prassl, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy* (Oxford: Oxford University Press, 2018) p. 92.

۲. سید حسن امامی، حقوق مدنی، جلد ۱ (تهران: کتابفروشی اسلامیة، ۱۳۷۳) ص ۵۵۰.

3. Non-Exclusive.

4. Alex J Wood & Vili Lehdonvirta, "Platform Labour and the Gig Economy: A New Deal for Workers?", *Science and Engineering Ethics*, Vol. 27, No. 1, (2021), p. 1.

5. Exclusive.

6. UK Government, *Small Business, Enterprise and Employment Act 2015* (London: The Stationery Office, 2015) Part 1.

نکته حائز اهمیت در تحلیل ماهیت این قرارداد آن است که برای جلوگیری از ترویج بی‌رویه آن به عنوان ابزاری صرف برای کاهش هزینه‌ها، می‌توان در سیاست‌گذاری تقنینی، هزینه‌های عمومی قراردادهای ساعتی را به نحو متفاوتی به کارفرما تحمیل کرد. به عنوان مثال می‌توان مقرر نمود که در قراردادهای صفرساعت علاوه بر سهم کارفرما، تمام یا بخشی از سهم کارگر از حق بیمه تأمین اجتماعی و همچنین کل حق بیمه بیکاری نیز توسط کارفرما پرداخت گردد. چنین رویکردی به عنوان یک عامل موازنه‌گر عمل کرده و تضمین می‌کند که کارفرمایان تنها در صورت نیاز واقعی به انعطاف‌پذیری و نه صرفاً برای فرار از تعهدات اجتماعی، به این نوع قرارداد روی آورند. این سیاست‌گذاری مانع از آن می‌شود که قرارداد صفرساعت به ابزاری ساده برای تضعیف حقوق بنیادین نیروی کار تبدیل شود.

۱-۲. تمایز از نهادهای مشابه در حقوق ایران

مفهوم قرارداد صفرساعت در نگاه نخست ممکن است با برخی از قالب‌های قراردادی شناخته شده در نظام حقوقی ایران به ویژه در حوزه قانون کار و قانون مدنی، شباهت‌هایی داشته باشد. با این حال، تحلیل دقیق‌تر نشان می‌دهد که این قرارداد دارای ماهیتی منحصر به فرد است که آن را از سایر نهادها متمایز می‌سازد.

۱-۲-۱. قرارداد کار ساعتی^۱

نزدیک‌ترین و در عین حال مهم‌ترین نهاد برای مقایسه، «قرارداد کار ساعتی» است. بر اساس «آیین‌نامه چگونگی تعیین و پرداخت مزد ساعتی» (بر اساس آیین‌نامه اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام‌های کارمزدی، مزد ساعتی و کارمزد ساعتی موضوع تبصره ۲ ماده ۳۵ قانون کار (مصوب ۱۹/۱۱/۱۳۷۰ وزارت کار)، کارگرانی که به صورت ساعتی به کار اشتغال دارند، بر مبنای ساعات کارکرد واقعی خود مزد دریافت می‌کنند. شباهت اصلی این دو قرارداد در مبنای محاسبه مزد (ساعت) است. با این وجود تمایز بنیادین میان این دو در عنصر «تعهد به فراهم‌سازی کار» نهفته است. در قرارداد کار ساعتی، هرچند مزد بر اساس ساعات کار پرداخت می‌شود، اما طرفین معمولاً بر سر یک چارچوب

1. Hourly-Wage Contract.

زمانی معین و تعداد ساعات مشخص در یک دوره زمانی (مثلاً ۲۰ ساعت در هفته) توافق می‌کنند. در اینجا یک تعهد حداقلی برای کارفرما جهت فراهم آوردن کار و برای کارگر جهت حضور و انجام کار در آن بازه زمانی وجود دارد.^۱ در قرارداد صفرساعت، رابطه کاری تنها زمانی فعلیت می‌یابد که کارفرما کاری را پیشنهاد دهد و کارگر آن را بپذیرد؛ در حالی که در قرارداد کار ساعتی، رابطه کاری به صورت مستمر در چارچوب توافق شده برقرار است.

۲-۲-۱. قرارداد کارمزدی^۲

در قرارداد کارمزدی، مزد کارگر بر اساس میزان تولید یا حجم خدمات صورت گرفته محاسبه می‌شود نه بر مبنای زمان صرف شده (ماده ۳۵ قانون کار). هرچند در هر دو قرارداد (کارمزدی و صفرساعت) میزان درآمد نهایی کارگر متغیر و نامعین است، اما منشأ این عدم قطعیت کاملاً متفاوت است. در قرارداد کارمزدی، عدم قطعیت درآمد به میزان فعالیت و کارایی خود کارگر بستگی دارد، اما اصل «وجود کار برای انجام» معمولاً مفروض است. کارفرما متعهد به فراهم آوردن ابزار و زمینه برای تولید است. در مقابل، در قرارداد صفرساعت، عدم قطعیت درآمد ناشی از عاملی خارج از اراده کارگر یعنی «تصمیم کارفرما مبنی بر فراهم نمودن یا ننمودن کار» است.

۳-۲-۱. جعاله و پیمانکاری

ممکن است این تصور ایجاد شود که قرارداد صفرساعت به دلیل انعطاف‌پذیری بالا، از شمول قانون کار خارج و مشمول قواعد قانون مدنی به‌ویژه عقود مانند جعاله (ماده ۵۶۱ ق.م. یا پیمانکاری (ماده ۱۰ ق.م.) باشد.^۳ در جعاله، شخص (جاعل) متعهد می‌شود در برابر انجام عملی معین (مورد جعاله) توسط طرف دیگر (عامل)، اجرت معلومی (جُعَل) را

۱. سید عزت‌الله عراقی، حقوق کار، پیشین، ص ۱۵۵.

2. Piecework Contract.

۳. لازم به ذکر است که مقصود از پیمانکاری در اینجا، قراردادهای پیمانکاری خصوصی موضوع ماده ۱۰ قانون مدنی است و نه پیمان‌های دولتی و عمومی که تابع شرایط عمومی پیمان بوده و قواعد حقوق عمومی بر آن‌ها حاکم است.

به او پردازد. با این حال، تمایز اساسی در عنصر «رابطه تبعی و مستمر» نهفته است. رابطه ناشی از جعاله یا پیمانکاری، یک رابطه تبعی به معنای حقوق کار نیست؛ عامل یا پیمانکار دارای استقلال عمل بوده و تحت مدیریت و نظارت مستقیم جاعل یا کارفرما قرار ندارد. مهم‌ترین معیار تشخیص رابطه کارگری، وجود «تبعیت حقوقی و اقتصادی» است که به کارفرما «حق دادن دستور و امر و نهی» می‌دهد.^۱

در قرارداد صفر ساعت، علی‌رغم فقدان ساعات کار معین، فرد شاغل هنگامی که برای انجام کار فراخوانده می‌شود، کاملاً تحت مدیریت و نظارت کارفرما قرار گرفته و ملزم به رعایت دستورات اوست. لذا این رابطه نه یک قرارداد مدنی فاقد عنصر تبعیت بلکه یک رابطه کاری مشمول قانون کار است. با وجود این باید اذعان نمود که در خصوص مشاغل نوظهور در بستر پلتفرم‌ها، چالش تشخیص ماهیت رابطه جدی‌تر است. برخی تحلیل‌های حقوقی و آرای قضایی متأخر، با تکیه بر فقدان نظارت فیزیکی مستقیم و آزادی عمل کاربر در پذیرش سفر یا سفارش، این روابط را از شمول قانون کار خارج دانسته و آن را نوعی مشارکت مدنی یا قرارداد خدمات پلتفرمی تلقی می‌کنند که در آن پلتفرم تنها نقش تسهیل‌گر و تأمین‌کننده زیرساخت را ایفا می‌کند و رابطه، فاقد عنصر تبعیت حقوقی است.^۲ اگرچه این دیدگاه در خصوص پلتفرم‌های محض قابل دفاع است، اما در قراردادهای صفر ساعتی که کارفرما (ولو به صورت الگوریتمی) بر فرآیند انجام کار نظارت مؤثر دارد، کماکان نظریه رابطه کارگری مرجح به نظر می‌رسد.

۱. ناصر کاتوزیان، حقوق مدنی: نظریه عمومی تعهدات (تهران: میزان، ۱۳۸۴) ص ۷۸.

۲. محمدحسین استا و مرتضی شهبازی نیا، «نظریه «قرارداد خدمات پلتفرمی»: قرارداد اسنپ و رانندگان در پرتو رویه قضایی»، فصلنامه پژوهش حقوق خصوصی، دوره ۱۳، شماره ۵۰، (۱۴۰۴)، ص ۹۸.

جدول ۱- مقایسه تطبیقی قرارداد صفر ساعت با نهادهای مشابه در حقوق ایران

ویژگی / نهاد حقوقی	قرارداد صفر ساعت	قرارداد کار ساعتی	قرارداد کارمزدی	جعاله / پیمانکاری
تعهد به فراهم ساختن کار	ندارد	دارد (معمولاً در یک چارچوب معین)	دارد (فراهم کردن زمینه تولید)	ندارد (تعهد به پرداخت پس از انجام عمل)
مبنای محاسبه مزد	ساعات کارکرد واقعی	ساعات کار توافق شده	میزان تولید یا خدمات	انجام عمل مورد نظر (نتیجه)
وجود تبعیت حقوقی	دارد	دارد	دارد	ندارد
ثبات رابطه کاری	بسیار کم (رابطه بالقوه)	نسبتاً پایدار	نسبتاً پایدار	موقت و ناپایسته (ناظر به یک پروژه)
قانون حاکم	قانون کار (مورد بحث)	قانون کار	قانون کار	قانون مدنی

این مقایسه به وضوح نشان می‌دهد که قرارداد صفر ساعت، هرچند با نهادهای فوق شباهت‌هایی دارد اما یک ماهیت حقوقی مستقل است که ویژگی اصلی آن، ترکیب «وجود تبعیت کاری» با «فقدان تعهد به فراهم‌سازی کار» است. این ترکیب نامتعارف، آن را از تمام قالب‌های شناخته‌شده در حقوق ایران متمایز کرده و تحلیل مستقل فقهی و حقوقی آن را ضروری می‌سازد.

۲. تحلیل قرارداد از منظر فقه امامیه

پس از شناخت ماهیت قرارداد صفر ساعت و تمایز آن از نهادهای مشابه، نوبت به ارزیابی اعتبار آن بر اساس قواعد و مبانی فقه امامیه می‌رسد. نظام حقوقی ایران بر پایه شریعت اسلام استوار است و بر اساس اصل چهارم قانون اساسی، کلیه قوانین و مقررات باید منطبق با موازین اسلامی باشند. از این‌رو هر قراردادی پیش از آنکه در ترازوی قانون سنجیده شود، باید از صافی قواعد فقهی عبور کند.^۱ قرارداد صفر ساعت به دلیل ویژگی‌های منحصر

۱. سید مصطفی محقق داماد، قواعد فقه: بخش مدنی (تهران: مرکز نشر علوم اسلامی، ۱۳۹۴) ص ۱۱۲.

به فرد خود، چالش‌های جدی فقهی را برمی‌انگیزد که مهم‌ترین آن‌ها قاعده «غرر» است. شایان ذکر است هرچند حقوق کار ماهیتی حمایتی و عمومی دارد و بسیاری از آثار قرارداد به حکم قانون (و نه اراده طرفین) تعیین می‌شود، اما «تکوین» و «انعقاد» اولیه رابطه کاری، همچنان نیازمند وجود یک بستر قراردادی صحیح است. اگر توافق اولیه به دلیل ابهام شدید (غرر) یا فقدان ارکان ماده ۱۹۰ قانون مدنی باطل باشد، اساساً نوبت به اجرای حمایت‌های آمره قانون کار نمی‌رسد. لذا تحلیل فقهی - خصوصی صحت قرارداد، مقدمه واجب برای ورود به مباحث حقوق کار است.

۱-۲. اصل صحت و آزادی قراردادی به مثابه مبنای اولیه اعتبار

در نظام حقوقی اسلام، اصل بر آزادی اراده و اعتبار توافقات میان اشخاص است. این اصل که از آن با عناوینی چون «اصل صحت» و «اصل آزادی قراردادی» یاد می‌شود، ریشه در منابع متعدد فقهی دارد. مشهورترین مستند این اصل، آیه شریفه «أَوْفُوا بِالْعُقُودِ» (مائده: ۱) است که مؤمنان را به پایبندی به عقود و پیمان‌هایشان امر می‌کند. اطلاق این آیه، هرگونه عقد و پیمانی را که میان افراد منعقد می‌شود در بر می‌گیرد، مگر آنکه دلیلی خاص بر بطلان آن وجود داشته باشد.^۱ در چارچوب ماده ۱۰ قانون مدنی ایران که تجلی همین اصل فقهی است، معتبر شناخته می‌شود، مشروط بر آنکه مخالف صریح قانون یا شرع نباشد. قرارداد صفرساعت نیز از این قاعده مستثنی نیست. در نگاه نخست، این قرارداد یک توافق دوجانبه است که بر اساس نیاز و رضایت طرفین شکل گرفته است. کارفرما به نیروی کار انعطاف‌پذیر نیاز دارد و کارگر نیز با علم به شرایط، این نوع همکاری را پذیرفته است. بنابراین، «اصل صحت» ایجاب می‌کند که در بدو امر، حکم به اعتبار این قرارداد داده شود و بار اثبات بطلان آن بر دوش کسی می‌باشد که مدعی وجود مانع شرعی یا قانونی است. قرارداد صفرساعت نیز پاسخی به یک نیاز نوین در بازار کار است. لذا مبنای اولیه در تحلیل فقهی این قرارداد، «اصاله الصحه» است و تنها در صورتی می‌توان از این اصل دست

۱. سید محمد موسوی بجنوردی، قواعد فقهیه، جلد ۳ (قم: نشر الهادی، ۱۴۱۹ ق) ص ۲۳۵.

کشید که اثبات شود این قرارداد با یکی از قواعد آمره شرعی مانند قاعده «نفی غرر» در تضاد است.

۲-۲. چالش غرر: ابهام در میزان کار و عوضین

مهم‌ترین و جدی‌ترین مانعی که در مسیر اعتبار فقهی قرارداد صفر ساعت قرار می‌گیرد، قاعده مشهور «نفی غرر» است.^۱ این قاعده که مستند به روایات متعددی از جمله نهی نبوی مشهور «نهی النبی عن بیع الغرر» است، معاملاتی را که در آن جهل و ابهام نسبت به ارکان اساسی عقد وجود داشته باشد، باطل می‌داند.^۲ مقصود از غرر، جهالتی است که منجر به خطر و ریسک غیرعقلایی در معامله شود و طرفین یا یکی از آن‌ها را در وضعیت عدم قطعیت نسبت به آنچه می‌دهند یا می‌گیرند، قرار دهد. فقها علم تفصیلی طرفین به «عوضین» (مورد معامله و بهای آن) را شرط صحت بسیاری از عقود از جمله اجاره اشخاص (که قرارداد کار مصداق آن است)، دانسته‌اند.^۳ در قرارداد صفر ساعت، چالش غرر از دو جهت قابل طرح است:

الف- ابهام در مورد معامله (کار): از آنجا که کارفرما هیچ تعهدی به تامین حداقل ساعت کاری ندارد، میزان کاری که کارگر در آینده انجام خواهد داد، در زمان انعقاد قرارداد کاملاً مجهول است. ممکن است در یک ماه ۱۰۰ ساعت کار به او ارجاع شود و در ماه دیگر هیچ کاری. این جهالت در «معوض» یا همان منفعت کارگر، می‌تواند معامله را غرری سازد.

ب- ابهام در عوض (مزد): به تبع مجهول بودن میزان کار، مقدار مزدی که کارگر دریافت خواهد کرد نیز نامشخص است. عدم تعیین قطعی عوض، یکی از مصادیق بارز غرر به شمار می‌رود. کارگر در زمان امضای قرارداد نمی‌داند که در پایان ماه چه میزان درآمد خواهد

۱. جلیل قنواتی، قاعده غرر (قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۹۵) ص ۳۳.

۲. مرتضی انصاری، المکاسب، پیشین، ص ۳۸۲.

۳. میرزا حسین نائینی، منیه الطالب فی حاشیه المکاسب، جلد ۱ (تهران: المکتبه المحمدیه، ۱۳۷۳ ق)، ص ۲۱۵؛ سید محمد کاظم یزدی، حاشیه بر مکاسب، جلد ۲ (قم: مؤسسه اسماعیلیان، ۱۴۲۱ ق) ص ۵۰.

داشت و این عدم قطعیت، برنامه‌ریزی اقتصادی و تأمین معیشت او را با خطر مواجه می‌سازد.

استدلال مخالفان اعتبار این قرارداد آن است که این میزان از جهالت، فراتر از «جهالت تفصیلی» است که در برخی عقود قابل اغماض است و به «جهالت اساسی» در ارکان عقد تنه می‌زند. این ابهام، قرارداد را از یک توافق معین و شفاف به یک توافق مبتنی بر شانس و اقبال نزدیک می‌کند که با هدف شارع از ایجاد روابط حقوقی پایدار و عادلانه در تضاد است.^۱ آن‌ها معتقدند همان‌گونه که فروش میوه‌ای که هنوز بر درخت ظاهر نشده باطل است، تعهد به کاری که وجود و میزان آن در آینده نامشخص است نیز نمی‌تواند صحیح باشد. با این حال در مقابل این دیدگاه می‌توان استدلال‌هایی در جهت رفع غرر یا حداقل، غیرمؤثر دانستن آن در این نوع خاص از قرارداد تبیین نمود: اولاً آنکه طرفداران اعتبار قرارداد می‌توانند استدلال کنند که هرچند میزان نهایی کار و مزد به صورت تفصیلی مشخص نیست، اما «نرخ» مزد ساعتی و «نوع» کار معین است. کارگر می‌داند که برای هر ساعت کار از نوع مشخص (مثلاً فروشندگی یا تحویل کالا) چه مبلغی دریافت خواهد کرد. این علم اجمالی به ماهیت عوضین، می‌تواند برای صحت عقد کافی باشد به‌ویژه در عقود که طبیعت آن‌ها با انعطاف و تغییرپذیری همراه است. استدلال دوم آن است که در فقه، هر درجه‌ای از جهالت موجب بطلان عقد نمی‌شود. تنها غرری مبطل است که اساسی بوده و قابل چشم‌پوشی نباشد.

می‌توان ادعا کرد که در قرارداد صفرساعت، ریسک ناشی از جهالت جزء ماهیت این توافق است و طرفین با علم و رضایت به آن وارد شده‌اند. این ریسک، شبیه به ریسک موجود در عقد «جعاله» است که در آن نیز میزان دقیق کار عامل در ابتدا مشخص نیست، اما عقد صحیح است. البته باید توجه داشت که این قیاس کامل نیست؛ زیرا جعاله ماهیتاً ناظر به انجام یک عمل معین با نتیجه مشخص است، در حالی که قرارداد صفرساعت یک رابطه کاری مستمر بالقوه را بنیان می‌نهد. همین ماهیت مستمر، وجه تمایز اصلی آن بوده و چالش غرر را جدی‌تر می‌سازد. سومین توجیهی که می‌تواند مطرح شود تبدیل غرر به

۱. سید روح‌الله موسوی خمینی، کتاب‌البیع، جلد ۲ (تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی، ۱۴۲۲ ق) ص ۵۴۰.

خطرپذیری معقول است؛ در حقوق قراردادهای مدرن، میان غرر^۱ و ریسک^۲ تفاوت قائل می‌شوند. غرر به ابهامی اطلاق می‌شود که قابل مدیریت و محاسبه نیست، در حالی که ریسک، خطری است که طرفین آگاهانه آن را می‌پذیرند و مدیریت می‌کنند.^۳ می‌توان گفت در قرارداد صفرساعت، طرفین با پذیرش یک «ریسک تجاری» موافقت کرده‌اند و این توافق آگاهانه، وصف غرر مبطل را از آن زایل می‌کند. با وجود این پاسخ‌ها، چالش غرر همچنان پابرجا و جدی است و صرفاً با اتکا به این تفاسیر نمی‌توان به سادگی حکم به صحت مطلق قرارداد داد. اینجاست که نقش نهادهای مکمل فقهی مانند «شروط ضمن عقد» برای مدیریت و کنترل این غرر اهمیت پیدا می‌کند که در گفتار بعدی به آن پرداخته می‌شود. علاوه بر قاعده غرر، اعتبار قرارداد صفرساعت را می‌توان از منظر قاعده «لاضرر» نیز به چالش کشید. انتقال کامل ریسک فعالیت اقتصادی به کارگر و قرار دادن او در وضعیت عدم امنیت معیشتی، می‌تواند مصداق «اضرار به غیر» تلقی شود که در فقه اسلامی نهی شده است و با هدف کلی شارع مبنی بر برقراری عدالت در روابط قراردادی در تضاد قرار دارد.^۴

۳-۲. نقش شروط ضمن عقد در رفع ابهامات و اعتباربخشی به قرارداد

با فرض اینکه میزان ابهام در قرارداد صفرساعت به اندازه‌ای است که آن را در معرض اتهام «غرری بودن» قرار می‌دهد، فقه امامیه «شرط ضمن عقد» را به عنوان ابزاری کارآمد و انعطاف‌پذیر برای مدیریت این ابهام ارائه می‌دهد؛ بر اساس قاعده مشهور «المؤمنون عند شروطهم»، طرفین یک قرارداد می‌توانند هر شرطی را که مخالف مقتضای ذات عقد و احکام شرع نباشد، در ضمن توافق خود بگنجانند. این شروط به جزء جدایی‌ناپذیر قرارداد

1. Uncertainty.

2. Risk.

۳. سید میر عبدالفتاح حسینی مراغی، *العناوین الفقهیة*، جلد ۲ (قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، ۱۴۱۷ ق) ص ۳۰۰.

۴. سید محمود هاشمی شاهرودی، *فرهنگ فقه مطابق مذهب اهل بیت علیهم السلام*، جلد ۵ (قم: مؤسسه دائرة المعارف فقه اسلامی، ۱۴۲۳ ق) ص ۱۱۰.

تبدیل شده و برای طرفین لازم‌الاجرا هستند.^۱ از این ظرفیت می‌توان برای کاهش یا از بین بردن غرر در قرارداد صفرساعت و در نتیجه، اعتباربخشی به آن استفاده کرد. بر این اساس، قرارداد صفرساعت به خودی خود (فی نفسه) به دلیل ابهام در عوضین باطل است، اما اگر با شروطی همراه شود که این ابهام را تا حد قابل قبولی مرتفع سازد، صحیح خواهد بود. این شروط می‌توانند با ایجاد تعهدات حداقلی برای کارفرما، ریسک نامعقول را از دوش کارگر برداشته و قرارداد را از حالت غرری خارج کنند. در ادامه به برخی از مهم‌ترین این شروط اشاره می‌شود:

۱-۳-۲. شرط حداقل پرداخت ماهانه^۲

یکی از مؤثرترین راه‌ها برای رفع غرر، درج شرطی است که کارفرما را متعهد به پرداخت یک مبلغ حداقلی در هر ماه می‌کند، حتی اگر میزان ساعات کاری ارجاع شده کمتر از آن باشد. برای مثال در قرارداد شرط می‌شود که کارگر ماهانه حقوقی معادل ۴۰ ساعت کار را دریافت خواهد کرد، حتی اگر تنها ۲۰ ساعت کار کرده باشد. این شرط یک «کف درآمدی» برای کارگر ایجاد کرده و جهالت مطلق نسبت به عوض (مزد) را از بین می‌برد. با وجود این شرط، کارگر اطمینان دارد که درآمد او از یک سطح معین پایین‌تر نخواهد آمد و این امر، خطرپذیری معامله را به یک ریسک معقول و قابل مدیریت تبدیل می‌کند.

۲-۳-۲. شرط پرداخت «حق آماده‌به‌کاری»^۳

می‌توان در قرارداد شرط کرد که کارگر به صرف اینکه در بازه‌های زمانی مشخصی خود را برای کار احتمالی در دسترس قرار می‌دهد، مستحق دریافت مبلغی ثابت با عنوان «حق آماده‌به‌کاری» باشد. این مبلغ، جدای از مزدی است که برای ساعات کارکرد واقعی پرداخت می‌شود. این شرط در واقع بهایی است که کارفرما برای «انعطاف‌پذیری» کارگر

۱. مهدی شهیدی، شروط ضمن عقد (تهران: مجد، ۱۳۸۶) ص ۴۵.

2. Minimum Payment Clause.

3. Availability Premium.

و در دسترس بودن او می‌پردازد. با این کار بخشی از عوضین (مورد معامله و بها) از همان ابتدا مشخص و قطعی شده و این امر از میزان غرر می‌کاهد.

۳-۳-۲. شرط حداقل ساعات کاری تضمین شده در یک دوره زمانی

راه دیگر، تعیین حداقل مجموع ساعات کاری در یک دوره زمانی طولانی تر (مثلاً فصلی یا سالانه) است. در قرارداد شرط می‌شود که کارفرما متعهد است در طول یک سال، حداقل به میزان مشخصی (مثلاً ۵۰۰ ساعت) کار به کارگر ارجاع دهد. این شرط هرچند ابهام در درآمد ماهانه را به طور کامل از بین نمی‌برد، اما یک چشم‌انداز کلی و حداقلی از کار و درآمد را برای کارگر فراهم کرده و غرر را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد.

۳. بررسی قرارداد در چارچوب قانون کار ایران

قانون کار ایران، مجموعه‌ای از قواعد آمره است که با هدف حمایت از کارگر به عنوان طرف ضعیف رابطه کاری تدوین شده است. بنابراین هرگونه توافقی که با روح حاکم بر این قانون و اصول بنیادین آن در تضاد باشد حتی با رضایت طرفین، فاقد اعتبار خواهد بود (ماده ۸ قانون کار).

۳-۱. انطباق با ارکان اساسی قرارداد کار (ماده ۷ قانون کار)

ماده ۷ قانون کار، قرارداد کار را این گونه تعریف می‌کند: «قراردادی است کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی، کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.» این تعریف، ارکان اصلی یک قرارداد کار را مشخص می‌کند: کارگر، کارفرما، کار معین، حق السعی و تبعیت. قرارداد صفرساعت در انطباق با برخی از این ارکان به ویژه «معین بودن موضوع قرارداد» و «حق السعی» با ابهام و چالش جدی مواجه است. قانون‌گذار بر معین بودن موضوع قرارداد تأکید دارد. این بدان معناست که نوع کار و وظایفی که بر عهده کارگر گذاشته می‌شود، باید مشخص باشد. هرچند در قرارداد صفرساعت نوع کار (مانند فروشندگی) مشخص است، اما «مقدار» آن که شامل ساعات و روزهای کاری می‌باشد، کاملاً نامعین است. این ابهام اساسی می‌تواند

به این استدلال دامن بزنند که موضوع قرارداد به میزان کافی «معین» نیست و از این رو یکی از ارکان صحت قرارداد کار مخدوش است. چالش مهم تر به «حق السعی» مربوط می شود. حق السعی یا مزد، عوض کاری است که کارگر انجام می دهد. هرچند نرخ مزد ساعتی در قرارداد صفرساعت مشخص است، اما فقدان تضمین حداقل ساعت کاری به معنای فقدان تضمین حداقل درآمد است. این موضوع با فلسفه قانون کار که به دنبال تأمین حداقل معیشت پایدار برای کارگر و خانواده اوست، در تضاد آشکار قرار دارد. در حالی که قانون کار تلاش می کند با تعیین حداقل دستمزد سالانه، کف حمایتی برای تمام کارگران ایجاد کند، قرارداد صفرساعت این کف حمایتی را در عمل بی اثر کرده و درآمد کارگر را به تصمیمات متغیر و غیرقابل پیش بینی کارفرما گره می زند. این امر می تواند به این تفسیر منجر شود که چنین قراردادی به دلیل عدم تأمین حداقل عوض معین و تضمین شده، با ساختار تعریف شده در ماده ۷ و اهداف حمایتی قانون کار سازگار نیست.

۳-۲. تعارض با حقوق بنیادین کار و اصول حمایتی

اعتبار هر توافقی در حوزه روابط کار باید با «اصول حمایتی» و حقوق بنیادین کار نیز سنجیده شود.^۱ این اصول، روح حاکم بر قانون کار هستند و هدف آن ها ایجاد تعادل در یک رابطه ذاتاً نابرابر و جلوگیری از بهره کشی از نیروی کار است. قرارداد صفرساعت در ماهیت خود، بسیاری از این اصول و حقوق بنیادین را به چالش می کشد.

۳-۲-۱. اصل تأمین امنیت شغلی و اقتصادی

یکی از مهم ترین اهداف حقوق کار، ایجاد امنیت برای کارگر است. این امنیت دارای دو بعد است: امنیت شغلی (اطمینان از تداوم کار) و امنیت اقتصادی (اطمینان از وجود درآمدی پایدار و کافی). قرارداد صفرساعت هر دو بعد این اصل را به شدت تضعیف می کند. کارگر هیچ تضمینی برای فراخوانده شدن به کار در روز بعد ندارد و درآمد او می تواند از ماهی به ماه دیگر به شدت نوسان کند و حتی به صفر برسد. این عدم قطعیت

1. Guy Davidov, *A Purposive Approach to Labour Law* (Oxford: Oxford University Press, 2016) p. 88.

دائمی، کارگر را در یک وضعیت «کار متزلزل»^۱ قرار می‌دهد که با هدف قانون‌گذار مبنی بر ایجاد ثبات و آرامش در زندگی نیروی کار، در تعارض کامل است.^۲ این وضعیت بی‌شبهت به نظریه «استخدام دلبخواهی»^۳ در حقوق آمریکا نیست که دست کارفرما را برای پایان دادن به رابطه کاری باز می‌گذارد؛^۴ با این تفاوت که در نظام حقوقی ایران، هدف غایی مقررات، تأمین امنیت شغلی بوده و هرگونه حيله قانونی برای گریز از آن (نظیر استفاده نابجا از قراردادهای موقت برای مشاغل دائم) با روح قانون کار در تعارض است. لذا قرارداد صفرساعت نباید به ابزاری برای دور زدن این هدف متعالی تبدیل شود.^۵

۲-۲-۳. حقوق مرتبط با مزد

در خصوص حداقل دستمزد ممکن است استدلال شود که بر اساس ماده ۳۹ قانون کار، مزد و مزایای کارگران نیمه‌وقت یا کمتر از ساعات قانونی، به نسبت ساعات کار محاسبه و پرداخت می‌شود و از این رو منع قانونی وجود ندارد. این استدلال صحیح است، اما چالش اصلی در قرارداد صفرساعت نه نحوه محاسبه بلکه موضوع عدم تضمین اصل درآمد است. ماده ۳۹ ناظر به وضعیتی است که ساعات کاری (هرچند اندک) مشخص است، اما در قرارداد صفرساعت ممکن است کارکرد ماهانه کارگر به صفر برسد و ماده ۳۹ عملاً نتواند امنیت معیشتی او را تأمین کند.

1. Precarious Work.

2. Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class* (London: Bloomsbury Academic, 2011) p. 72 ; Rodgers, Gerry & Rodgers, Janine (Eds.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (Geneva: International Institute for Labour Studies, 1989) p. 12.

۳. At-will Employment.

۴. طاهره حسین‌زاده، «بررسی تطبیقی نظریه استخدام دلبخواه در حقوق کار آمریکا و قرارداد موقت در حقوق کار ایران در پرتو امنیت شغلی»، مجموعه مقالات دومین کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین در مدیریت، روان‌شناسی و حسابداری (قم: دانشگاه قم، ۱۴۰۲) ص ۲۲۸۴.

۵. عراقی، عزت‌الله، «بررسی تطبیقی پیرامون قرارداد کار موقت»، ماهنامه کار و جامعه، دوره ۸، شماره ۱۲۸، (۱۳۸۹)، صص ۵۰-۵۱.

۳-۲-۳. حق استفاده از مرخصی و تأمین اجتماعی

حق بر استراحت و تفریح، از طریق نهاد مرخصی استحقاقی (ماده ۶۴ قانون کار) تضمین شده است. همچنین برخورداری از خدمات درمانی و بازنشستگی از طریق بیمه تأمین اجتماعی یکی از حقوق بنیادین هر کارگر است. در قرارداد صفر ساعت به دلیل عدم وجود الگوی کاری منظم، محاسبه و تخصیص ساعات مرخصی بسیار دشوار است. از آن مهم‌تر، کارفرمایان ممکن است به بهانه عدم استمرار رابطه کاری، از بیمه کردن کارگران خودداری کنند یا صرفاً به ازای ساعات کارکرد واقعی حق بیمه پرداخت کنند که این امر منجر به ایجاد وقفه‌های متعدد در سابقه بیمه کارگر شده و او را از حمایت‌های کامل تأمین اجتماعی محروم می‌سازد.^۱ این چالش به‌طور خاص با تکلیف مقرر در ماده ۳۶ قانون تأمین اجتماعی که مسئولیت پرداخت حق بیمه کارگر در مهلت قانونی را بر عهده کارفرما قرار داده، در تعارض قرار می‌گیرد. گسستگی ایام کارکرد، محاسبه دقیق «مزد یا حقوق» به‌عنوان مبنای کسر حق بیمه را دشوار ساخته و می‌تواند به ثبت سوابق ناقص برای کارگر و محرومیت او از مزایای کامل بازنشستگی و از کارافتادگی منجر شود.

در جمع‌بندی این بخش می‌توان گفت قرارداد صفر ساعت با انتقال کامل ریسک اقتصادی فعالیت تجاری از کارفرما به کارگر، فلسفه وجودی حقوق کار را زیر سؤال می‌برد. این قرارداد با متزلزل کردن وضعیت شغلی و اقتصادی کارگر و تضعیف حقوق بنیادین او، با اصل حمایتی که شالوده اصلی قانون کار ایران است، در تعارض ماهوی قرار دارد.^۲ این تعارض به حدی است که پذیرش بی‌قید و شرط آن در نظام حقوقی کنونی نیازمند یک بازنگری و اصلاح اساسی در قوانین است تا چارچوب‌های حمایتی جدیدی برای این دسته از کارگران تعریف شود. افزون بر این برخی حقوقدانان و فقها در خصوص مبانی فقهی مسئولیت کارفرما، تأمین امنیت شغلی را یکی از مصادیق رعایت حقوق کارگر

۱. حسینقلی حسینی‌نژاد، مسئولیت مدنی (تهران: جهاد دانشگاهی، ۱۳۸۰) ص ۱۵۰.

۲. ناصر کاتوزیان، حقوق مدنی: نظریه عمومی تعهدات، پیشین، ص ۲۱۰.

دانسته و معتقدند ضعف نظارت و اجرای ناکارآمد قوانین (مانند تبصره ماده ۳۰ قانون کار)، نباید به ابزاری برای سلب مسئولیت کارفرما تبدیل شود.^۱

۴. تحلیل تطبیقی، راهکارها و پیشنهادها

پس از اثبات این نکته که قرارداد صفرساعت در شکل خام و بدون ضابطه خود با مبانی فقهی و اصول حقوق کار ایران در تعارض جدی قرار دارد، اکنون باید به این پرسش پاسخ داد که راهکار چیست؟ آیا باید این قرارداد را به کلی ممنوع و باطل اعلام کرد یا می‌توان با قانونمند کردن آن از مزایای انعطاف‌پذیری آن بهره برد و همزمان از حقوق کارگر نیز صیانت نمود؟ در این مبحث ابتدا با نگاهی گذرا به رویکرد نظام‌های حقوقی منتخب، به این پرسش پاسخ داده و سپس راهکارهای مشخصی را برای نظام حقوقی ایران تبیین می‌گردد.

۴-۱. رویکرد نظام‌های حقوقی منتخب به قرارداد صفرساعت

مواجهه نظام‌های حقوقی مختلف با قرارداد صفرساعت یکسان نبوده و طیفی از ممنوعیت کامل تا پذیرش با اعمال محدودیت را در بر می‌گیرد.

۴-۱-۱. انگلستان (پذیرش با محدودیت)

به عنوان خاستگاه اصلی این قرارداد، انگلستان رویکردی مبتنی بر پذیرش توأم با اصلاحات را در پیش گرفته است. مهم‌ترین اقدام قانونی، ممنوعیت «شروط انحصار»^۲ در سال ۲۰۱۵ بود که کارگر را از کار برای کارفرمای دیگر منع می‌کرد. همچنین کارگران تحت این قراردادها حق برخورداری از حداقل دستمزد ملی و مرخصی استحقاقی (متناسب با ساعات

۱. محمدحسین حاجی مشهدی؛ کیوان صداقتی و علی فقیه حبیبی، «مسئولیت کارفرما در تأمین امنیت شغلی کارگران در حقوق کار ایران»، فصلنامه علمی مبانی فقهی حقوق اسلامی، دوره ۱۶، شماره ۳۱، (۱۴۰۲)، ص ۲۲۵.

کارکرد) را دارند. با این حال مشکل اصلی یعنی عدم تضمین ساعات کار همچنان پابرجاست.^۱

۲-۱-۴. نیوزلند (ممنوعیت)

در مقابل، کشور نیوزلند در سال ۲۰۱۶ با اصلاح قانون روابط استخدامی، قراردادهای صفرساعت را به طور کامل ممنوع کرد.^۲ بر اساس این قانون، کارفرما مکلف است تعداد ساعات کاری مورد توافق را در قرارداد ذکر و نمی تواند کارگر را ملزم به حضور در محل کار کند، مگر آنکه برای آن ساعات مزد پرداخت نماید. این رویکرد، حمایت از امنیت شغلی کارگر را بر انعطاف پذیری مطلق کارفرما ترجیح داده است و نشان دهنده تفاوت بنیادین در مدل های حاکمیت شرکتی و نقش کارگر در ساختار بنگاه اقتصادی است که بر نحوه مواجهه با قراردادهای انعطاف پذیر نیز تأثیر می گذارد.^۳

۳-۱-۴. اتحادیه اروپا

دستورالعمل شرایط کاری شفاف و قابل پیش بینی^۴ اعضای اتحادیه ملزم به اجرای آن هستند، حقوق جدیدی را برای کارگران با الگوهای کاری غیرقابل پیش بینی ایجاد می کند.^۵ این حقوق شامل حق دریافت اطلاعات دقیق در مورد ساعات کاری، محدودیت

1. Jill Rubery & Damian Grimshaw, "The End of the Standard Employment Relationship?", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 26, No. 18, (2015), p. 18.

2. James Duffy & Luke D'Arcy, "Regulating for Precarious Work: A Study of the Zero Hours Contract Ban in New Zealand", *New Zealand Journal of Employment Relations*, Vol. 42, No. 1, (2017), p. 12.

3. Sanford M Jacoby, "The Embedded Corporation: Corporate Governance and Employment Relations in Japan and the United States", (Princeton: Princeton University Press, 2005) p. 50.

4. European Union, *Directive (EU) 2019/1152 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union*, (2019).

5. Eurofound, *New Forms of Employment* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015) p. 22.

در دوره آزمایشی و حق درخواست انتقال به یک موقعیت شغلی باثبات تر است. این رویکرد به دنبال ایجاد «انعطاف پذیری امن»^۱ است.^۲

این تجربیات نشان می‌دهد که گرایش جهانی به سمت محدود کردن جنبه‌های استثماری این قراردادها و ایجاد حداقل‌های حمایتی برای کارگران است.^۳ رویکرد ممنوعیت مطلق (مانند نیوزلند) یا قانونمندسازی هدفمند (مانند اتحادیه اروپا) هر دو گزینه‌هایی هستند که می‌توانند برای نظام حقوقی ایران الهام‌بخش باشند.

۲-۴. بازنگری در رویکردها: از «محدودسازی» تا «توانمندسازی»

پس از اثبات تعارض قرارداد صفر ساعت با ساختارهای سنتی فقهی و حقوقی، دو رویکرد اصلی برای مواجهه با این پدیده قابل تصور است که هر یک بر فلسفه متفاوتی استوار است.

۱-۲-۴. رویکرد نخست: محدودسازی کارفرما و انطباق قرارداد با الگوی

سنتی

این رویکرد که ریشه در تفکر حمایتی کلاسیک حقوق کار دارد، تلاش می‌کند با افزودن شروط ضمن عقد و تعهدات حداقلی بر کارفرما (مانند تضمین حداقل پرداخت ماهانه یا تعیین سقف ساعات)، قرارداد صفر ساعت را به قالب قراردادهای کار کلاسیک نزدیک کند. هرچند این دیدگاه با هدف کاملاً مشروع حمایت از کارگر صورت می‌گیرد، اما با نقد جدی مواجه است. منتقدان معتقدند چنین شروطی، فلسفه وجودی این قرارداد یعنی «انعطاف‌پذیری حداکثری» را که برای پویایی برخی صنایع حیاتی است، از بین برده و همان مشکلاتی را ایجاد می‌کند که نظام کار ایران از آن رنج می‌برد؛ یعنی عدم تمایل

1. Flexicurity.

2. International Labour Organization (ILO), *Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects* (Geneva: ILO, 2016) p. 35

3. Judy Fudge, "The Future of the Social Contract: The Gig Economy, Artificial Intelligence and the Changing World of Work", *Journal of Law and Social Policy*, Vol. 27, No. 1, (2017), p. 95; Richard Hyman, "What is the Future of Work?", *International Labour Review*, Vol. 157, No. 1, (2018), p. 4.

کارفرما به جذب نیروی رسمی و سوق یافتن به سمت اقتصاد سیاه. این محدودیت‌ها در نهایت می‌تواند به ضرر تولید و اشتغال تمام شود.

۲-۲-۴. رویکرد دوم: حفظ انعطاف‌پذیری قرارداد در کنار توانمندسازی

کارگر و مدرن‌سازی تأمین اجتماعی (رویکرد پیشنهادی)

این رویکرد که با واقعیت‌های اقتصادی سازگارتر به نظر می‌رسد، به جای محدود کردن کارفرما، بر توانمندسازی کارگر و اصلاح زیرساخت‌های حمایتی تمرکز دارد. این الگو بر سه پایه استوار است:

الف- اصل آزادی کار همزمان برای چند کارفرما: مهم‌ترین مکانیسم تأمین امنیت برای کارگر در این مدل، توانایی او برای انعقاد قرارداد صفر ساعت با چندین کارفرما به صورت همزمان است. قانون باید به صراحت شرط انحصار را ممنوع کرده و از این حق کارگر حمایت کند. در این حالت، ریسک عدم دریافت پیشنهاد کار از یک کارفرما با وجود کارفرمایان دیگر پوشش داده می‌شود و کارگر می‌تواند سبد درآمدی خود را مدیریت کند.

ب- ایجاد نظام تأمین اجتماعی متناسب با ساعات کار: به جای الزام به پرداخت حداقل حقوق، باید کارفرما را مکلف کرد که به ازای هر ساعت کارکرد واقعی، حق بیمه تأمین اجتماعی را (شامل سهم کارگر و کارفرما) محاسبه و پرداخت نماید. این سیستم که مشابه مدل انگلستان است، تضمین می‌کند که حتی در صورت کارکرد اندک، سابقه بیمه کارگر قطع نشده و او از حمایت‌های درمانی و بازنشستگی متناسب با میزان فعالیت خود برخوردار خواهد بود.

پ- طراحی «بیمه بیکاری» مبتنی بر ساعات کار: برای پوشش ریسک اخراج یا عدم دریافت پیشنهاد کار، می‌توان یک سازوکار بیمه‌ای جدید طراحی کرد. بر این اساس، کارفرما مکلف می‌شود علاوه بر حق بیمه اصلی، درصد بسیار اندکی از مزد هر ساعت کار را در حسابی مجزا با عنوان «صندوق تکمیلی بیکاری» برای کارگر ذخیره کند. این صندوق می‌تواند در مواقعی که کارگر برای مدتی بیکار می‌ماند، به او کمک هزینه پرداخت نماید.

جدول ۲- مقایسه دو رویکرد مواجهه با قرارداد صفر ساعت

ویژگی	رویکرد اول (محدودسازی کارفرما)	رویکرد دوم (توانمندسازی کارگر)
هدف اصلی	انطباق قرارداد جدید با الگوی سنتی	انطباق نظام حمایتی با الگوی جدید
فلسفه	حمایت‌گرایی کلاسیک	انعطاف‌پذیری امن
مکانیسم اصلی	تحمیل تعهدات حداقلی بر کارفرما	تضمین آزادی عمل و پوشش بیمه‌ای کارگر
تأثیر بر کارفرما	کاهش انعطاف‌پذیری و افزایش هزینه‌های ثابت	حفظ انعطاف‌پذیری و شفاف‌سازی هزینه‌ها
تأثیر بر کارگر	دریافت امنیت حداقلی از یک منبع	کسب امنیت از طریق چند منبع و پوشش بیمه‌ای
نتیجه احتمالی	کاهش تمایل به استفاده از قرارداد رسمی	تشویق به استفاده از قرارداد رسمی و شفاف

این رویکرد، ضمن حفظ انعطاف‌پذیری که برای تولید ضروری است، با ارائه راهکارهای سیستمی و مدرن، امنیت و حقوق بنیادین کارگر را نیز تأمین کرده و از مشکلات فعلی نظام تولیدی و کارفرمایی می‌کاهد.

نتیجه‌گیری

ظهور و گسترش قراردادهای کار صفر ساعت به عنوان یکی از نمادهای اقتصاد نوین، نظام حقوقی ایران را همانند بسیاری از کشورهای دیگر در یک دوراهی میان سنت و مدرنیته و حمایت‌گرایی کلاسیک و نیازهای نوین اقتصادی قرار داده است. این قراردادها که در پاسخ به نیاز روزافزون بازار به انعطاف‌پذیری شکل گرفته‌اند، در غیاب یک چارچوب قانونی مشخص، در هاله‌ای از ابهام حقوقی و فقهی قرار دارند. این پژوهش با هدف واکاوی این ابهامات و تحلیل انطباق این الگوی قراردادی با مبانی فقه امامیه و اصول حاکم بر قانون کار ایران انجام شد و در پی پاسخ به این پرسش بنیادین بود که آیا می‌توان برای این قرارداد جایگاهی مشروع در نظام حقوقی کشور متصور شد یا خیر؟ یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که این قرارداد در شکل خام و مطلق خود به دلیل تعارض جدی با قواعد آمره شرعی و قانونی، فاقد اعتبار است، اما این بطلان پایان راه نیست و مسیرهای متفاوتی

برای مواجهه با آن وجود دارد که هر یک نتایج متفاوتی را برای اقتصاد و نیروی کار به همراه دارد. تحلیل‌های این مقاله به وضوح نشان داد که تلاش برای حل تعارضات این قرارداد از طریق رویکردهای سنتی یعنی «محدودسازی کارفرما»، هرچند با نیت خیرخواهانه حمایت از کارگر صورت می‌گیرد، اما مسیری پرچالش و بالقوه ناکارآمد است. تحمیل شروطی مانند تضمین حداقل پرداخت یا تعیین سقف ساعات کار، عملاً فلسفه وجودی این قرارداد یعنی «انعطاف‌پذیری حداکثری» را از بین می‌برد. این امر نه تنها نیاز بخشی از صنایع خدماتی و پروژه‌محور کشور را نادیده می‌گیرد، بلکه می‌تواند کارفرمایان را به سمت راهکارهای غیررسمی مانند استخدام نیروی کار غیرمجاز یا انعقاد قراردادهای صوری سوق دهد و در نهایت به ضرر همان کارگری تمام شود که قانون، قصد حمایت از او را داشت. این رویکرد در واقع تلاش می‌کند یک پدیده مدرن را در قالبی سنتی بگنجانند که نتیجه آن، یا شکستن قالب است یا از بین رفتن ماهیت پدیده جدید. در مقابل، این پژوهش یک رویکرد جایگزین و کارآمدتر را به عنوان راهکار نهایی پیشنهاد می‌کند: «حفظ انعطاف‌پذیری قرارداد، در کنار توانمندسازی کارگر و مدرن‌سازی نظام تأمین اجتماعی». این دیدگاه به جای تمرکز بر محدود کردن رابطه دوجانبه کارگر و کارفرما، بر اصلاح و انطباق زیرساخت‌های حمایتی کلان کشور تمرکز دارد. هسته اصلی این الگو، تضمین حق بنیادین کارگر برای انعقاد قرارداد همزمان با چند کارفرما و ممنوعیت کامل شروط انحصار است. این آزادی عمل به خودی خود، مکانیسم اصلی تأمین امنیت درآمدی کارگر خواهد بود و او را از وابستگی به یک کارفرما رها می‌سازد. این راهکار محوری با دو پیشنهاد تکمیلی و سیستمی تقویت می‌شود: نخست، الزام کارفرما به پرداخت حق بیمه تأمین اجتماعی به ازای هر ساعت کارکرد واقعی که تداوم پوشش بیمه‌ای کارگر را تضمین می‌کند و دوم، طراحی یک صندوق بیمه بیکاری مبتنی بر کسر درصد اندکی از مزد هر ساعت که ریسک‌های ناشی از بیکاری موقت را پوشش می‌دهد. این الگوی پیشنهادی ضمن به رسمیت شناختن نیاز ضروری اقتصاد به انعطاف‌پذیری، راهکاری سیستمی برای تأمین امنیت کارگر ارائه می‌دهد، بدون آنکه کارفرما را با تعهدات فلج‌کننده و بازدارنده مواجه سازد. در نهایت، این پژوهش به این نتیجه می‌رسد که به جای

تحلیل فقهی و حقوقی قراردادهای کار صفر ساعت ... | میرلوحی و کریمی | ۱۳۱

تلاش برای گنجاندن الگوهای نوین کار در قالب‌های سنتی، نظام حقوقی ایران باید با نگاهی به آینده، خود را برای پذیرش این الگوها از طریق مدرن‌سازی نهادهای حمایتی آماده سازد و تعادلی هوشمندانه میان پویایی اقتصادی و عدالت اجتماعی برقرار کند.

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

ORCID

Seyed Ali Mirlohi



<https://orcid.org/0000-0003-4464-9410>

Abbas Karimi



<https://orcid.org/0000-0002-8130-8239>

منابع

کتاب‌ها

- امامی، سید حسن، حقوق مدنی، جلد ۱ (تهران: کتابفروشی اسلامیة، ۱۳۷۳).
- انصاری، مرتضی، المکاسب، جلد ۴ (قم: کنگره جهانی بزرگداشت شیخ اعظم انصاری، ۱۴۱۵ ق).
- حسین زاده، طاهره، بررسی تطبیقی نظریه استخدام دلخواه در حقوق کار آمریکا و قرارداد موقت در حقوق کار ایران در پرتو امنیت شغلی، مجموعه مقالات دومین کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین در مدیریت، روان‌شناسی و حسابداری، (قم: دانشگاه قم، ۱۴۰۲).
- حسینی مراغی، سید میر عبدالفتاح، العناوین الفقهیة، جلد ۲ (قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، ۱۴۱۷ ق).
- حسینی نژاد، حسینقلی، مسئولیت مدنی (تهران: جهاد دانشگاهی، ۱۳۸۰).
- شهیدی، مهدی، شروط ضمن عقد (تهران: مجد، ۱۳۸۶).
- صفایی، سید حسین، قواعد عمومی قراردادها، جلد ۲ (تهران: میزان، ۱۳۸۲).
- عراقی، سید عزت‌الله، حقوق کار، جلد ۱ (تهران: سمت، ۱۳۸۸).
- قنواتی، جلیل، قاعده غرر (قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۹۵).
- کاتوزیان، ناصر، اثبات و دلیل اثبات، جلد ۱ (تهران: میزان، ۱۳۸۰).

- کاتوزیان، ناصر، *حقوق مدنی: نظریه عمومی تعهدات* (تهران: میزان، ۱۳۸۴).
- محقق داماد، سید مصطفی، *قواعد فقه: بخش مدنی* (تهران: مرکز نشر علوم اسلامی، ۱۳۹۴).
- موسوی بجنوردی، سید محمد، *قواعد فقهیه*، جلد ۳ (قم: نشر الهادی، ۱۴۱۹ ق).
- موسوی خمینی، سید روح الله، *کتاب البیع*، جلد ۲ (تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی، ۱۴۲۲ ق).
- نائینی، میرزا حسین، *منیه الطالب فی حاشیه المکاسب*، جلد ۱ (تهران: المکتبه المحمديه، ۱۳۷۳ ق).
- هاشمی شاهرودی، سید محمود، *فرهنگ فقه مطابق مذهب اهل بیت علیهم السلام*، جلد ۵ (قم: مؤسسه دائرة المعارف فقه اسلامی، ۱۴۲۳ ق).
- یزدی، سید محمد کاظم، *حاشیه بر مکاسب*، جلد ۲ (قم: مؤسسه اسماعیلیان، ۱۴۲۱ ق).

مقاله‌ها

- استا، محمدحسین و شهبازی نیا، مرتضی، «نظریه قرارداد خدمات پلتفرمی: قرارداد اسنپ و رانندگان در پرتو رویه قضایی»، پژوهش حقوق خصوصی، دوره ۱۳، شماره ۵۰، (۱۴۰۴).
- حاجی مشهدی، محمدحسین؛ صداقتی، کیوان و فقیه حبیبی، علی، «مسئولیت کارفرما در تأمین امنیت شغلی کارگران در حقوق کار ایران»، مبانی فقهی حقوق اسلامی، دوره ۱۶، شماره ۳۱، (۱۴۰۲).
- خرسند موقر، نسترن؛ هاشمی، سید محمد؛ محبی، محسن و ابدی، سعیدرضا، «مفهوم امنیت شغلی در قراردادهای کار با جنبه مستمر و مدت موقت، با نگاهی به آرای هیأت عمومی دیوان عدالت اداری»، دانش حقوق عمومی، دوره ۱۱، شماره ۳۷، (۱۴۰۱).
- سعیدی، معصومه سادات، «بررسی عوامل مؤثر در استفاده نامناسب برخی از کارفرمایان از قراردادهای مدت موقت»، کار و جامعه، دوره ۱۵، شماره ۱۱۵، (۱۳۸۸).
- عراقی، عزت الله، «بررسی تطبیقی پیرامون قرارداد کار موقت»، کار و جامعه، دوره ۸، شماره ۱۲۸، (۱۳۸۹).
- نادری، علی؛ جوان آراسته، حسین و ابراهیمیان، حجت الله، «آسیب شناسی امنیت شغلی در حقوق کار ایران با نگاهی به رویه قضایی دیوان عدالت اداری»، پژوهش های نوین حقوق اداری، دوره ۵، شماره ۱۴، (۱۴۰۲).

References

Books

- Bales, Kevin, *The Flexible Self: The Gig Economy and the Modernization of Work* (Chicago: University of Chicago Press, 2016).
- Countouris, Nicola, *The Concept of 'Worker' in EU Law: Status, Rights and Beyond* (Oxford: Hart Publishing, 2018).
- Davidov, Guy, *A Purposive Approach to Labour Law* (Oxford: Oxford University Press, 2016).
- Deakin, Simon & Morris, Gillian S., *Labour Law* (Oxford: Hart Publishing, 2012).
- Hardy, Kevin, *Labour Law and the Gig Economy: A Comparative Approach* (Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2018).
- Jacoby, Sanford M., *The Embedded Corporation: Corporate Governance and Employment Relations in Japan and the United States* (Princeton: Princeton University Press, 2005).
- Kalleberg, Arne L., *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s* (New York: Russell Sage Foundation, 2011).
- Prassl, Jeremias, *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy* (Oxford: Oxford University Press, 2018).
- Rodgers, Gerry & Rodgers, Janine (Eds.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe* (Geneva: International Institute for Labour Studies, 1989).
- Standing, Guy, *The Precariat: The New Dangerous Class* (London: Bloomsbury Academic, 2011).

Articles

- Duffy, James & D'Arcy, Luke, "Regulating for Precarious Work: A Study of the Zero Hours Contract Ban in New Zealand", *New Zealand Journal of Employment Relations*, Vol. 42, No. 1, (2017).
- Fudge, Judy, "The Future of the Social Contract: The Gig Economy, Artificial Intelligence and the Changing World of Work", *Journal of Law and Social Policy*, Vol. 27, No. 1, (2017).
- Hyman, Richard, "What is the Future of Work?", *International Labour Review*, Vol. 157, No. 1, (2018), <https://doi.org/10.1111/ilr.12097>.
- Rubery, Jill & Grimshaw, Damian, "The End of the Standard Employment Relationship?", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 26, No. 18, (2015), <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1017006>.
- Supiot, Alain, "The Transformation of Labour Law in the 21st Century", *International Labour Review*, Vol. 151, No. 1-2, (2012), <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2012.00133.x>.
- Todolí-Signes, Adrián, "The 'gig economy': Employee, self-employed or the need for a special employment regulation? Transfer: European Review of Labour and Research", Vol. 23, No. 2, (2017). <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>.
- Vallas, Steven & Schor, Juliet B., "What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy", *Annual Review of Sociology*, Vol. 46, No. 1, (2020), <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>.
- Webster, Edward, "The Uberisation of Work: The Challenge of Regulating Platform Capitalism: A Commentary", *International Review of Applied Economics*, Vol. 34, No. 4, (2020), 512–521. <https://doi.org/10.1080/02692171.2020.1773647>.

- Wood, Alex J & Lehdonvirta, Vili, "Platform Labour and the Gig Economy: A New Deal for Workers?", *Science and Engineering Ethics*, Vol. 27, No. 1, (2021), <https://doi.org/10.1007/s11948-021-00287-6>.
- Wright, Chris F & Kaine, Sarah, "The Evolution of Zero-Hours Work in the United Kingdom", *Journal of Industrial Relations*, Vol. 57, No. 3, (2015), <https://doi.org/10.1177/0022185615582238>.

Documets

- Adams, Zoe & Deakin, Simon, "Re-regulating zero hours contracts", Institute of Employment Rights, (2014), <https://archive.ier.org.uk/publications/re-regulating-zero-hours-contracts>.
- Eurofound, *New Forms of Employment* (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015).
- European Union, Directive (EU) 2019/1152 on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union (2019).
- International Labour Organization (ILO), *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects* (Geneva: ILO, 2016).
- UK Government, Small Business, Enterprise and Employment Act 2015 (London: The Stationery Office, 2015).

In Persian

Books

- Ansari, Morteza, *Al-Makasib*, Vol. 4 (Qom: World Congress Commemoration of Sheikh Ansari, 1996). [In Persian]
- Emami, Seyed Hassan, *Civil Law*, Vol. 1 (Tehran: Eslamiyeh Bookstore, 1994). [In Persian]

- Eraghi, Seyed Ezzatollah, *Labor Law*, Vol. 1 (Tehran: SAMT, 2009). [In Persian]
- Hashemi Shahroudi, Seyed Mahmoud, *Encyclopedia of Jurisprudence according to the Ahl al-Bayt School*, Vol. 5 (Qom: Islamic Jurisprudence Encyclopedia Institute, 2004). [In Persian]
- Hosseini Maraghi, Seyed Mir Abdolfattah, *Al-'Anawin al-Fiqhiyyah*, Vol. 2 (Qom: Islamic Publications Office Affiliated with the Society of Seminary Teachers of Qom, 1997). [In Persian]
- Hosseini Nejad, Hossein Gholi, *Civil Liability* (Tehran: Academic Center for Education, Culture and Research, 2001). [In Persian]
- Hosseinzadeh, Tahereh, "A Comparative Study of the Employment-at-Will Doctrine in U.S. Labor Law and Fixed-Term Contracts in Iranian Labor Law in Light of Job Security", in *Proceedings of the Second International Conference on New Findings in Management, Psychology, and Accounting* (Qom: University of Qom, 2023). [In Persian]
- Katouzian, Nasser, *Civil Law: General Theory of Obligations* (Tehran: Mizan, 2005). [In Persian]
- Katouzian, Nasser, *Proof and Evidence of Proof*, Vol. 1 (Tehran: Mizan, 2001). [In Persian]
- Mohaqeq Damad, Seyed Mostafa, *Jurisprudential Rules: Civil Section* (Tehran: Center for Islamic Sciences Publication, 2015). [In Persian]
- Mousavi Bojnourdi, Seyed Mohammad, *Jurisprudential Rules*, Vol. 3 (Qom: Nashr al-Hadi, 1999). [In Persian]
- Mousavi Khomeini, Seyed Ruhollah, *Kitab al-Bay*, Vol. 2 (Tehran: Institute for Compilation and Publication of Imam Khomeini's Works, 2002). [In Persian]

- Naeini, Mirza Hossein, *Minyat al-Talib fi Hashiyat al-Makasib*, Vol. 1 (Tehran: Al-Maktaba al-Mohammadiyya, 1954). [In Persian]
- Qanavati, Jalil, *The Rule of Gharar* (Qom: Research Institute of Hawzah and University, 2016). [In Persian]
- Safaei, Seyed Hossein, *General Rules of Contracts*, Vol. 2 (Tehran: Mizan, 2003). [In Persian]
- Shahidi, Mehdi, *Contractual Conditions* (Tehran: Majd, 2007). [In Persian]
- Yazdi, Seyed Mohammad Kazem, *Hashiyah on al-Makasib*, Vol. 2 (Qom: Esmaeilian Institute, 2000). [In Persian]

Articles

- Asta, Mohammad Hossein, and Morteza Shahbazinia, "The Theory of Platform Service Contracts: The Contract between Snapp and Drivers in Light of Judicial Practice", *Journal of Private Law Research*, Vol. 13, No. 50, (2025). [In Persian]
- Eraghi, Ezzatollah, "A Comparative Study of Fixed-Term Employment Contracts", *Work and Society*, Vol. 8, No. 128, (2010). [In Persian]
- Haji Mashhadi, Mohammad Hossein; Keyvan Sedaghati & and Ali Faqih Habibi, "Employer Liability in Ensuring Workers' Job Security in Iranian Labor Law", *Foundations of Islamic Jurisprudence of Law*, Vol. 16, No. 31, (2023). [In Persian]
- Khorsand Moqarrar, Nastaran; Seyed Mohammad Hashemi; Mohsen Mohebbi & Saeed Reza Abedi, "The Concept of Job Security in Continuous and Fixed-Term Employment Contracts with a View to the Decisions of the General Assembly of the Administrative Justice Court", *Public Law Knowledge*, Vol. 11, No. 37, (2022). [In Persian]

- Naderi, Ali; Hossein Javan Arasteh & Hojatollah Ebrahimian, "Pathology of Job Security in Iranian Labor Law with a View to the Judicial Practice of the Administrative Justice Court," Modern Administrative Law Studies, Vol. 5, No. 14, (2023). [In Persian]
- Saeidi, Masoumeh Sadat, "An Examination of Factors Contributing to the Misuse of Fixed-Term Contracts by Some Employers", Work and Society, Vol. 15, No. 115, (2009). [In Persian]

استناد به این مقاله: میرلوحی، سیدعلی و کریمی، عباس، (۱۴۰۵)، «تحلیل فقهی و حقوقی قراردادهای کار صفر ساعت با نگاهی به نظام حقوقی ایران»، فصلنامه پژوهش حقوق خصوصی، دوره ۱۴، شماره ۵۴، ۱۳۸-۹۷.

doi: 10.22054/jplr.2026.88412.2963



Private Law Research is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.