

تأثیر جرم کارگر بر حقوق و مزایا

آزاده‌السادات طاهری*

مشخصات رأی^۱

شماره دادنامه: ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۸۰۳۴۲۸ مورخ: ۱۳۹۱/۰۹/۲۱
طرف شکایت: اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی منطقه آزاد اروند خرمشهر
مرجع رسیدگی: شعبه ۱۸ دیوان عدالت اداری

رأی دیوان عدالت اداری

در خصوص شکایت شاکی به طرفیت اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی منطقه آزاد اروند خرمشهر، به خواسته اعتراض به رأی شماره ... هیأت مستقر در منطقه آزاد اروند نظر به این که اداره مشتکی عنه برابر مقررات به شکایت رسیدگی کرده و نام‌برده دلیل و مدرکی که موجب بی‌اعتباری و تنزل رأی معترض عنه را فراهم نماید، ارائه و ابراز نموده است و ایراد وی مبتنی بر قانون نیست، زیرا کارگران پاره وقت نیز مشمول حقوق و مزایای قانون کار بوده و هرگونه جرم ارتكابی کارگر موجب تضییع حقوق مسلم وی نمی‌شود و شاکی می‌توانست نسبت به جرم مورد ادعا به مراجع قضایی مراجعه نماید. بنابراین رسیدگی هیأت مطابق مقررات کار است. لذا دیوان به استناد مواد ۲، ۳، ۳۴ و ۱۴۸ از قانون کار حکم به رد شکایت و ابرام رأی معترض عنه را صادر و اعلام می‌کند. این رأی برابر مواد ۷ و ۱۳ قانون دیوان عدالت اداری صادر گردیده و قطعی است.

* استادیار دانشگاه سمنان

۱. ر.ک: مجموعه آرای قضایی شعب دیوان عدالت اداری (آذر ۱۳۹۱)، تهران، پژوهشگاه قوه قضاییه، چاپ اول، ۱۳۹۲، ص ۳۴.

مقدمه

گرچه حقوق کار را مجموعه مقررات حاکم بر روابط کارگر و کارفرما و با هدف تنظیم رابطه این دو دانسته‌اند اما تردیدی نیست که این شاخه از حقوق در بطن خود ماهیتی حمایتی دارد. موقعیت و جایگاه نابرابر کارگر و کارفرما از حیث ثروت، قدرت و فرصت، که بشر به تجربه دیده و به اندیشه دریافته است، لزوم حمایت از کارگران را به امری جدی و ضروری بدل ساخته است. از این رو حقوق کار و مجموعه موازین مندرج در آن با توجه به حفظ منافع کارگران سامان یافته است و هر تصمیمی خلاف این امر، مغایر با هدف اصلی و اولیه حقوق کار تلقی می‌شود.

موقعیت و جایگاه نابرابر یادشده در عمل چنان است که اغلب کارفرمایان در اثر ناآگاهی به حقوق کارگران خویش یا در سودای سود بیشتر و یا هر دو، در پی آنند که حقوق به رسمیت شناخته شده کارگران را نقض کنند؛ حقوقی که در در پرتو تحولات جدیدتر، به کرامت و ارزش انسان‌ها پیوند خورده است. زیرا گذاشتن حقوق کارگران، نقض حقوق و کرامت انسانی و ذاتی آنها را به همراه خواهد داشت. از این رو قانون کار با طرح موازین حمایتی و پیش‌بینی ضمانت اجرا زمینه پیشگیری از این موارد را فراهم کرده است؛ اما این بدان معنا نیست که کارفرمایان یکسره به این مفاد پای‌بند هستند. توسل به بهانه‌های گوناگون همواره می‌تواند ابزاری برای نادیده گرفتن حقوق کارگران باشد؛ حقوقی که قانون کار حداقل آنها را به رسمیت شناخته است. نباید فراموش کرد که قانون کار، کف حمایت از کارگران است و عمل برخلاف آن امکان‌پذیر نیست مگر آن که توافقی به نفع کارگران صورت پذیرد که تفصیل این بحث مجال دیگری می‌طلبد.

به هر روی باید راه بر چنین بهانه‌هایی بست. رأی مورخ ۱۳۹۱/۹/۲۱ دیوان از این منظر قابل توجه و در راستای حمایت از کارگران ارزیابی می‌شود. چنانچه از محتوای رأی قابل استنباط است، کارفرما با استناد به برخی تخلفات کارگر، از پرداخت حقوق وی خودداری نموده است؛ به بیان دیگر، کارفرما با این استدلال که کارگر مرتکب تخلف یا جرمی شده است، حقوق حمایتی مندرج در قانون را نادیده انگاشته است.

دیوان صراحتاً در متن رأی تأکید می‌کند که: «هرگونه جرم ارتكابی کارگر موجب تضییع حقوق مسلم وی نمی‌شود.» به بیان دیگر در صورت ارتكاب هرگونه جرم از جانب کارگر، امری در عالم حقوق کیفری به وقوع پیوسته و باید حسب قانون مجازات و آیین دادرسی کیفری و سایر قوانین کیفری مرتبط به این جرم رسیدگی شود و چنانچه کارفرما خود را از این جرم متضرر می‌داند، باید در مسیر دادرسی کیفری به عنوان شاکی در پی احقاق حق خود باشد. اما طی کردن این مسیر از جنبه کیفری ارتباطی به رابطه کارگری و کارفرمایی این دو نداشته و نمی‌تواند سویه حمایتی قانون کار نسبت به کارگر را مخدوش سازد.^۱ آنچه این حکم به دست می‌دهد آن است که در هیچ شرایطی نمی‌توان حمایت از کارگر را متوقف ساخت و حتی ارتكاب جرم و به تأکید رأی یادشده «هرگونه ارتكاب جرم» - که می‌تواند جرایم سنگین و شدید را نیز شامل شود - نباید دستاویزی برای توقف حمایت از کارگر باشد. حقوق مسلم که در متن رأی به آنها اشاره شده، حقوق مندرج در قانون کار از قبیل مزد و بیمه، ساعات کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، رعایت مقررات ایمنی و بهداشتی موازینی از این دست می‌تواند باشد. نتیجه آنکه اگر کارگری مرتکب جرمی شد کارفرما نمی‌تواند با خودداری از مراجعه به مراجع ذی‌صلاح و پیگیری آن از این مسیر، کارگر را تهدید به قطع حقوق و مزایا نموده و به طریق اولی نمی‌تواند تأمین این حقوق و مزایا را متوقف سازد. به نظر می‌رسد این حکم دیوان به روشنی راه را بر سواستفاده کارفرمایان بسته و دریچه‌ای به حمایت از حقوق کارگران گشوده است.

لیکن در تکمیل بحث خالی از فایده نیست که به این نکته توجه کنیم که حمایت از کارگر هرگز به معنای نادیده گرفتن منافع کارفرما و بی‌توجهی به حقوق مسلم وی نیست. گرچه در ظاهر در برخی موارد، منافع کارگر و کارفرما در تعارض با یکدیگر قرار می‌گیرند، دقتی

۱. در این رابطه اشاره به ماده ۱۷ قانون کار سودمند است. این ماده وضعیت کارگری را تشریح می‌کند که توقیف گردیده و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود. قرارداد این کارگر در دوران توقیف به حال تعلیق در می‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود بازمی‌گردد. در واقع حتی توقیف کارگر نیز به تنهایی رابطه کارگر و کارفرما را از بین نبرده و تنها آن را موقتاً معلق می‌کند.

ژرف در وابستگی‌های متقابل طرفین این رابطه نشان می‌دهد که در بسیاری موارد چنین نیست. تردید نمی‌توان کرد که رونق تولید و کسب و کار کارفرما در گرو عملکرد مناسب کارگران ماهر و باوجدان است. از سوی دیگر دستمزد مناسب و گذران مقبول معیشت کارگران در گرو رونق کسب و کار کارفرمایان است و هیچ‌گاه نباید به بهانه حمایت از کارگر، منافع معقول کارفرما را نادیده گرفت. لذا ممکن است این پرسش مطرح شود که اگر کارگری به واسطه ارتکاب جرم، نظم کارگاه را مختل سازد یا با بی‌توجهی به دستورات کارفرما و مقررات مربوط، جان و مال سایرین را به مخاطره اندازد، کارفرما هیچ ابزاری برای مقابله در دست ندارد؟ آیا می‌توان کارفرما را وادار کرد که کارگری را که به وظایف خود به درستی عمل نمی‌کند در کارگاه نگاه دارد؟

با این پرسش، بحث، از جنبه‌ای دیگر قابل بررسی است. چنانچه رفتار کارگر دلیل موجهی برای اخراج کارگر باشد کارفرما یقیناً امکان اخراج وی را خواهد داشت. همان‌طور که مقاله‌نامه ۱۵۸ سازمان بین‌المللی کار در میان علل موجه برای اخراج، رفتار کارگر را نیز برشمرده است. به عبارت دیگر هیچ‌گاه نمی‌توان از کارفرما انتظار داشت کارگر خاطی را که مکرراً به نقض مقررات کارگاه می‌پردازد در محیط کار نگاه دارد. در حقیقت مطابق این موازین اگر کارگر وظیفه‌ای را که برعهده دارد، بد اجرا کند و یا در مواردی که رفتار کارگر موجب به هم ریختن نظم محل کار یا اختلال در اجرای وظایف دیگران شود، اخراج کارگر می‌تواند موجه باشد. ماده ۲۷ قانون کار نیز معنایی مشابه را مقرر داشته است: «هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه، به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.» و مقصود از فسخ قرارداد کار در این ماده اخراج کارگر است. همان‌گونه که معلوم است کارگری را که وظایف حرفه‌ای خود را به درستی انجام ندهد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی را نقض کند می‌توان اخراج کرد. در همین رابطه و مطابق تبصره ۲ ماده ۲۷ موارد قصور و نقض

دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های انضباطی کار در کارگاه‌ها نیز در سال ۱۳۷۰ به تصویب رسیده است و جزییات بیشتری را در چگونگی این امر مقرر داشته است.

اما نباید فراموش کرد که حتی در چنین شرایطی، یعنی زمانی که ارتکاب عملی از جانب کارگر مجوز اخراج او باشد، اخراج باید با تشریفات قانونی باشد: یعنی نظر مثبت شورای اسلامی کار جلب شود؛ به کارگر حق سنوات پرداخت شود و به موجب ماده ۱۶۵ قانون کار، کارگر فرصت طرح دعوی در مراجع حل اختلاف را داشته باشد و در نتیجه «حقوق مسلم وی» همان گونه که در رأی آمده محفوظ بماند. با این رویکرد، ارتکاب جرم از سوی کارگر نمی‌تواند محملی برای نقض حقوق وی باشد و شاکی باید نسبت به جرم مورد ادعا به مراجع قضایی مراجعه نماید.

رأی، حاوی نکته دیگری نیز هست که گرچه در حوزه متفاوتی است اما به سبب اهمیت، از آن غافل نمی‌توان شد و آن اشعار به این نکته است که: «کارگران پاره‌وقت نیز مشمول حقوق و مزایای قانون کار هستند.» اهمیت درج این عبارت زمانی بیشتر معلوم می‌شود که بدانیم قانون کار ایران در باب وضعیت کارگران پاره‌وقت، حکم مستقلی را بیان نداشته و در خصوص جزییات این مسأله ساکت است. تنها ماده ۳۹ قانون کار است که با بیان این نکته که «مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه‌وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می‌شود.» در خصوص این دسته از کارگران به صراحت حکمی مقرر داشته است و از آن جا که این ماده هم در بخش مربوط به دستمزد ذکر شده و درباره مزد و مزایای کارگران سخن گفته است، به کلیه ابهام‌ها پیرامون بهره‌مندی کارگران پاره‌وقت از سایر موازین حمایتی قانون کار پاسخ نمی‌دهد. اگرچه نباید از خاطر برد که به موجب ماده ۵ قانون کار «کلیه کارگران ... مشمول مقررات این قانون می‌باشند.» به کار بردن عبارت «کلیه کارگران» نشان می‌دهد که کارگران پاره‌وقت نیز از این حمایت‌ها برخوردارند زیرا ضابطه و تشخیص کارگر نوع رابطه حقوقی او با طرف دیگر است و تمام‌وقت یا نیمه‌وقت بودن شغل تأثیری در آن ندارد. بدین ترتیب تأکید صورت گرفته در متن رأی در کنار مواد یادشده تاحدودی

وضعیت کارگران پاره‌وقت را روشن می‌کند و بر این قاعده صحه می‌گذارد که «اصل بر شمول قانون کار است و چنانچه مقررات حمایتی دیگری در خصوص فرد شاغل وجود نداشته باشد وی اصولاً تحت پوشش حمایت‌های قانون کار است.»

گرچه این استنتاج به کلیه سوالات پاسخ نمی‌دهد و شاید بهتر آن باشد که قانون و مقررات ویژه ای ناظر به کارگران پاره وقت به تصویب برسد و احکام خاص آنان را به روشنی مقرر دارد اما نفس تاکید بر این نکته که «کارگران پاره وقت مشمول حقوق و مزایای قانون کار هستند» گامی ارزشمند در جهت گسترش موازین حمایتی نسبت به کارگران محسوب می‌شود.