

## پرداخت حقالسعی کارگر با ارز خارجی

آزادهالسادات طاهری\*

### مشخصات رأی

شماره دادنامه: ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۱۱۰۰۲۶۷

مرجع صدور: شعبه ۱۱ دیوان عدالت اداری

### متن رأی

«درخصوص شکایت مطروحه به شرح فوق الذکر اُعتراض به رأى هیأت حل اختلاف؛ با توجه به مدارک ابرازی و لایحه دفاعیه طرف شکایت مشبتو به شماره... و مطالعه پرونده ارسالی از اداره کار؛ نظر به اینکه در قرارداد ابرازی که مورد قول طرفین بوده است (شماره...) در بند ۸ حقالسعی به دلار تعیین شده است و مطابق ماده ۳۷ قانون کار و ماده ۱۰ قانون مدنی، تراضی و توافق طرفین محترم و در این خصوص خلاف قانون نیز نمیباشد، لذا هیأت حل اختلاف نیز مطابق قرارداد و اراده طرفین درخصوص مطالبات کارگر باید به دلار حکم صادر مینمود تا در صورت تأخیر در پرداخت توسط کارفرما، حق کارگر تضییع نگردد و در صورت اقدام از طريق مراجع قانونی نیز به نرخ روز معادل آن وصول گردد، لذا شعبه مستنداً به مواد ۷، ۱۳ و ۱۴ قانون دیوان عدالت اداری، حکم به نقض رأى معتبرضّ عنه جهت رسیدگی در هیأت همعرض صادر و اعلام مینماید. رأى صادره قطعی است.».

### وقایع پرونده

از محتوای دادنامه موجود چنین برمیآید که در قرارداد کارگر و کارفرمایی، میزان حقالسعی براساس دلار تعیین شده بوده است. با شکایت کارگر به مراجع حل اختلاف، مرجع مذکور، حکم به پرداخت حقالسعی مورد توافق کارگر و کارفرما داده، لیکن در متن رأى، مبلغ تعیین شده برای پرداخت به ریال محاسبه و اعلام گردیده است. شعبه ۱۱ دیوان عدالت اداری، در قبال دادخواهی کارگر مزبور، رأى معتبرضّ عنه را ابطال نموده و مستنداً این تصمیم خود را «احترام به توافق کارگر و

\* دکتری حقوق عمومی دانشگاه تهران ، عضو هیئت‌علمی دانشگاه سمنان

کارفرما» دانسته است. به بیان دیگر، از دید قضات دیوان چون در قرارداد کار، مبلغ حقالسعی به دلار تعیین شده بوده، ضروری است در متن حکم نیز مطالبات کارگر و تعهدات کارفرما به دلار معلوم شود. بهویژه در شرایطی که با تأخیر در پرداخت و احتمال افزایش قیمت دلار ممکن است مبلغ بیشتری به کارگر پرداخت گردد.

### نقد و بررسی

«دستمزد» را می‌توان یکی از کلیدی‌ترین مفاهیم در حقوق کار و نیز از مهم‌ترین مطالبات کارگران در تمام ادوار دانست. با تمام اهمیتی که اشتغال به لحاظ روانی و اجتماعی دارد و تأثیرات وسیع آن در ابعاد گوناگون زندگی انسان، دریافت دستمزد در مقابل کار همچنان جایگاه ویژه و متمایزی به خود اختصاص داده است. درواقع یک کارگر می‌تواند نیازهای خود و افراد تحت تکفل خویش را از طریق دستمزد پاسخ داده و زمینه حیاتی انسانی را برای خود و آنان فراهم کند. کارگر، تنها سرمایه خود و البته ارزشمندترین سرمایه هر انسان یعنی نیروی کارش را وامی گذارد تا در مقابل با دریافت مبالغی بتواند به زندگی ادامه دهد. از این رو «اشغال» و «درآمد» با بسیاری از حقوق انسانی (حیات، بهداشت و آموزش...) ارتباطی تنگاتنگ و ای‌بسا کاملاً مستقیم می‌یابند.

با همین استدلال است که در حقوق کار از گذشته تا کنون مجموعه متنوعی از حمایت‌ها از دستمزد به عمل آمده است. تعیین حداقلی از مزد که پاسخ‌گویی نیازها باشد و نیز آیین شکلی پرداخت آن همگی بدین منظور پدید آمده‌اند. در اسناد سازمان بین‌المللی کار نیز چندین مقاوله‌نامه و توصیه‌نامه به این موضوع اختصاص یافته‌اند.<sup>۱</sup>

در قانون کار ایران درخصوص دستمزد، اعانت‌ها و حمایت‌های متعددی به‌چشم می‌خورد؛ چنانکه در نخستین مبحث از فصل سوم همین قانون به این موضوع پرداخته شده و با پیش‌بینی حداقل مزد در ماده ۴۱، حمایت‌های گوناگون از کارگران در مواد ۳۷، ۴۰، ۴۲ مندرج گشته است. قانونگذار در این مواد عناوین

۱. برای مشاهده مجموعه‌ای از اسناد سازمان بین‌المللی کار در ارتباط با دستمزد نک:

<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/wages/lang--en/index.htm>

مختلفی برای مزد برگزیده و تعبیر «حقالسعی» را به معنای «کلیه مزایای مادی کارگر» و تعبیر «حقوق» را برای «مزدی که ماهانه پرداخت می‌شود» به کاربرده است، لیکن فارغ از این تعبیر متفاوت، مابهاء مادی کار کارگران، مورد حمایت قانونگذار واقع شده است. در این حمایتها تنها رویکرد قراردادی صرف حاکم نیست؛ یعنی مزد، تنها معادل قراردادی و عوض کار کارگر درنظرگرفته نشده بلکه بیش از آن، صبغه اجتماعی حاکم بوده و فراتر از مناسبات قراردادی، مزد مورد حمایت واقع شده است. با همین رویکرد است که برای مثال، در مرخصی استحقاقی بی‌آنکه کارگر بر سر کار باشد، مزد دریافت می‌کند.

همان‌طور که اشاره شد به منظور حمایت از مزد کارگر، صرفاً تعیین میزانی منصفانه و مناسب کفایت نمی‌کند و لازم است نحوه پرداخت نیز با نیاز کارگر متناسب باشد. به تعبیر دیگر، نه تنها حقوق ناکافی، زندگی کارگر و خانواده او را با مخاطره و چالش مواجه می‌سازد بلکه با شیوه نامرتباً پرداخت حقوق، به طوری که کارگر در استفاده از آن به تنگنا افتاد نیز حقوق وی نقض می‌گردد. از این روز ماده ۳۷ قانون کار اشعار می‌دارد: «مزد باید در فواصل زمانی مرتباً و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک پرداخت شود». مستفاد از این ماده، سهولت دریافت و هزینه کرد مزد برای کارگر مدنظر قانونگذار بوده تا جایی که حتی پرداخت مزد با چک بانکی نیز موكول به توافق با کارگر درنظر گرفته شده است.

بنابراین بنا به تصریح متن ماده مزبور (۳۷)، پرداخت مزد باید به وجه نقد رایج کشور باشد که عمدهاً نیز چنین است. هدف چنین مقرره‌ای در جهت حمایت از کارگر می‌باشد؛ لذا وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در قالب پرسش و پاسخی اعلام می‌دارد: اگرچه توافق کارگر و کارفرما بر سر مزدی غیر از ریال نیز پذیرفتی است اما مراجع حل اختلاف باید در رأی خود ریال (وجه نقد رایج کشور) را ملاک دانسته و بدھی کارفرما را براساس این واحد پولی بر مبنای نرخ رسمی اعلام شده از سوی بانک مرکزی تعیین نمایند.<sup>۱</sup> به نظر می‌رسد این پاسخ با نص ماده ۳۷ قانون

۱. متن این پرسش و پاسخ آن به شرح زیر است:

«در قرارداد کار منعقده بین کارگر و کارفرما پرداخت مزد با ارز خارجی پیش‌بینی شده است رأی مراجع حل اختلاف در زمینه سنوات خدمت و مطالبات کارگر بر چه اساسی صورت

کار مطابقت دارد.

اما رأی آغازین نوشتار حاضر، رویکرد دیگری برگزیده است. در این رأی، بنا به اذعان دیوان، توافق کارگر و کارفرما بر سر پرداخت مزد به دلار، محترم بوده و مراجع ذی ربط مکلفاند در متن رأی نیز همان واحد پولی را ملاک قرار دهنده و پرداخت نیز باید با دلار صورت گیرد و با همین استدلال، رأی بدovی را نقض کرده است؛ اما پرسش اینجاست که استدلال این رأی بر چه منطقی استوار است؟ نویسنده‌گان رأی، توافق کارگر و کارفرما را محترم شمرده‌اند با این حکم که چنین توافق محترمانه‌ای می‌باید ملاک صدور رأی قرار گیرد، ولیکن آیا توافق کارگر و کارفرما در هر مورد محترم است؟

مسلمًاً پاسخ به چنین پرسشی منفی است. پذیرش توافق کارگر و کارفرما در هر حالت، منتج به حکومت منطق قراردادی بر رابطه کارگر و کارفرما می‌شود؛ منطقی که بی‌تردید به سود کارگر نخواهد بود. کارگر غالباً برای تأمین معاش خود ناچار از پذیرش هرگونه شرایط است و به واسطه نابرابری در جایگاه و امکانات، قدرت مکاسب و توافق واقعی با کارفرما را ندارد. به تعییری، قرارداد بین کارگر و کارفرما عمدتاً قرارداد الحاقی و براساس خواست کارفرمایی و کارگر، تنها با تن دادن به آن، به قرارداد می‌پیوندد، بی‌آنکه قدرتی برای تغییر آن داشته باشد. اساساً به همین دلیل بود که حقوق کار پدید آمد، زیرا بنا به تجربه، «برابری و عدالت» به معنای دقیق کلمه، در رابطه کارگر و کارفرما وجود ندارد و دستی قدرتمند باید به حمایت از کارگر برخیزد و این دست قدرتمند همانا «دولت» است؛ فلذا تولد حقوق کار مديون مداخله دولت در این رابطه قراردادی بوده و ضرورت این مداخله تاکنون نیز برقرار است.

به این ترتیب نمی‌توان گفت توافق کارگر و کارفرما به عنوان طرفین قرارداد،

---

می‌گیرد؟ مستند به ماده ۳۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مزد کارگر می‌باید به وجه رایج کشور (ریال) تعیین و پرداخت شود و لذا در مواردی که در قرارداد کار، پرداخت مزد به ارز خارجی پیش‌بینی شده باشد در صورت بروز اختلاف و اقامه دادخواست از سوی ذینفع، مراجع حل اختلاف می‌ایست با تبدیل ارز پیش‌بینی شده به ریال براساس نرخ رسمی اعلام شده از بانک مرکزی ایران، مبادرت به صدور رأی به مبلغ معادل ارز مورد نظر نمایند». برای مشاهده متن پرسش و پاسخ نک: پایگاه اینترنتی وزارت تعاظون، کار و رفاه اجتماعی به نشانی زیر:

<https://www.mcls.gov.ir/fa/kar/rahnamayemorajein/karegaran/porsesh/bakhsh5-%D8%A8%D8%AE%D8%B4-%D9%BE%D9%86%D8%AC%D9%85>

در هر حال محترم و مورد پذیرش است. تنها در شرایطی می‌توان این توافق محترمانه را پذیرفت که تضمین منافع بیشتری برای کارگر دربی داشته باشد. نباید فراموش کرد که هدف اصلی و اولیه حقوق کار، حمایت از کارگر و قانون کار متضمن حداقل حمایتها از کارگران است که به کمتر از آن نمی‌توان توافق نمود. اما اگر توافقی بر سر بیش از این حداقل‌ها بوده و بتواند نوعاً برای کارگر نفع و امتیاز بیشتری به همراه داشته باشد، می‌توان جواز آن را صادر کرد. بنا به اذعان ماده ۸ قانون کار، «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»؛ بنابراین هرگاه توافق کارگر و کارفرما در حین انعقاد قرارداد یا پس از آن به ترتیبی باشد که کفه نفع برای کارگر سنگین‌تر باشد، باید آن توافق را پذیرفت و به آن عمل کرد.

به نظر می‌رسد مبنای رأی مذکور نیز چنین امری است. آن‌گونه که صادر کنندگان رأی بیان کرده‌اند، تعیین مزد و نیز پرداخت آن به ارز خارجی، اگرچه برخلاف ماده ۳۷ قانون کار است ولیکن کارگر انتفاع بیشتری خواهد برد. بار دیگر باید خاطرنشان کرد که هدف قانونگذار از ماده مذبور آن است که کارگر در استفاده از مزد خود در ورطه سختی و دشواری گذران زندگی نیفتند؛ لذا باید به وجه نقد رایج کشور پرداخت شود؛ اما چنانچه پرداخت مزد به ارز خارجی، نفع بیشتری به وی برساند - بی‌آنکه «المغبون لامحمود و لاماوجور» باشد - باید به این توافق احترام گذاشت. بهویژه در متن رأی به این موضوع توجه شده که با تأخیر کارفرما در پرداخت و افزایش احتمالی نرخ تبدیل ریال در برابر دلار، نفع بیشتری برای کارگر نیز محتمل است. بدیهی است در فرضی که توافق بر سر پرداخت مزد به ارز خارجی، موجب زحمت کارگر گردد و یا با تأخیر کارفرما در پرداخت، ارزش طلب وی کاهش یابد نمی‌توان توافق کارگر و کارفرما را معتبر تلقی کرد.

در خاتمه باید خاطرنشان کرد که در متن رأی به ماده ۳۷ قانون کار اشاره شده؛ این در حالی است که از قضا رأی صادره با ظاهر ماده مذبور منطبق نیست، زیرا در این ماده - که بدان اشاره شد - پرداخت مزد ضرورتاً به وجه نقد رایج کشور ضروری دانسته شده و توافق با کارگر نیز تنها بر سر پرداخت با چک بانکی

پیش‌بینی شده و سخنی از توافق بر سر پرداخت از طرق دیگر من جمله با ارز خارجی نیست. مستند قانونی دیگر برای این رأی ماده ۱۰ قانون مدنی است که اشعار می‌دارد: «قراردادهای خصوصی نسبت به کسانی که آن را منعقد نموده‌اند در صورتی که مخالف صریح قانون نباشد نافذ است» در حالی که می‌دانیم این آزادی قراردادی در حقوق کار بسیار محدودتر است و تنها زمانی پذیرفتی است که امتیازاتی بیشتر برای کارگر به همراه داشته باشد. از این رو شاید بهتر می‌بود نویسنده‌گان رأی به جای استناد به ماده‌ای که ناظر بر آزادی در قراردادهای خصوصی است به مواد اختصاصی از قانون کار اشاره می‌کردند تا بر این موضوع مهم تأکید کنند که پذیرش توافق کارگر و کارفرما در این پرونده، استثنائی بر امری بودن قواعد حقوق کار بوده و تنها از آن جهت مورد قبول و مستند صدور رأی قرار گرفته است که امتیاز بیشتری برای کارگر مقرر می‌دارد. اگرچه در ادامه در متن رأی استدلال ضایع نشدن حقوق کارگر نیز مطرح می‌شود اما در هر حال استناد به ماده ۸ قانون کار در این پرونده مفید و بلکه ضروری بود تا شایه «محترم بودن» هر نوع توافق میان کارگر و کارفرما از میان برداشته می‌شد.