

متن رأی دیوان

«درخصوص شکایت شاکی به طرفیت اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی گرگان، به خواسته اعتراض به رأی شماره ...؛ نظر به اینکه اداره طرف شکایت برابر مقررات به شکایت رسیدگی کرده و نامبرده مدرکی که موجب بی اعتباری و تزلزل رأی معترض عنه را فراهم می نماید ارائه و ابراز ننموده است و ایراد وی مبتنی بر قانون نمی باشد، زیرا کلیه مطالبات کارگر می بایست محاسبه شود سپس سازش انجام گیرد و صرف تنظیم صورتجلسه سازش بدون آگاهی وی از حقوق قانونی وی، موجب رفع تکلیف کارفرما نمی شود. بنابراین، رسیدگی هیأت، مطابق قانون است، لذا دیوان به استناد مواد ۲، ۳، ۳۴، ۱۴۸ از قانون کار حکم به رد شکایت و ابرام رأی معترض عنه را صادر و اعلام می کند. این رأی مطابق مواد ۷ و ۱۳ قانون دیوان عدالت اداری صادر گردیده و قطعی است.»

۲. نقد و بررسی

مطابق تعاریف، کارگر کسی است که در ازای مزد، نیروی کار خود را در اختیار دیگری می گذارد و آن دیگری را «کارفرما» نامیده اند. این دو در رابطه ای متقابل، به اهداف خود می رسند؛ کارفرما به نیروی کار مورد نیاز خود دست می یابد. در مقابل، کارگر نیز با مابه ازاء مادی کار خود روزگار می گذراند. اگرچه در هر دو سوی رابطه ممکن است اهداف دیگری (چون نوآوری و کارآفرینی برای کارفرما و خدمت به جامعه و شکوفایی استعدادها از سوی کارگر) دنبال شود اما با دقت می توان دریافت که عمدتاً بنای رابطه کارگر و کارفرما بر کار و مزد استوار می گردد و از آنجا که در این رابطه جستجوی منافع و اهداف، اصل قرار می گیرد - آن هم اهدافی که ممکن است در تعارض با یکدیگر باشند - ماهیت رابطه احتمال بروز اختلاف را در خود می پرورد: کارفرمایی که خواهان سود بیشتر و نیز کار بیشتر و البته مخارج کمتر است و کارگری که در پی مزد بیشتر و ساعات کار کمتر می باشد. از آنجا که اختلاف در این رابطه بسیار محتمل است در حقوق کار مراجع حل اختلاف کار اندیشیده شده اند تا فارغ از تشریفات معمول، به دعاوی مرتبط رسیدگی شود. قانون کار ایران نیز در فصل نهم به این موضوع پرداخته است.

بی اعتباری سازش بدون آگاهی کارگر از حقوق خود

آزاده السادات طاهری *

مشخصات رأی

شماره دادنامه: ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۸۰۳۵۵۲^۱

تاریخ صدور رأی: ۱۳۹۱/۹/۲۷

مرجع رسیدگی: شعبه ۱۸ بدوی دیوان عدالت اداری

۱. وقایع پرونده

آن گونه که از دادنامه شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۸۰۳۵۵۲ که در تاریخ ۱۳۹۱/۹/۲۷ از سوی دیوان عدالت اداری صادر شده، استنباط می شود کارفرمایی از رأی اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی به دیوان شکایت برده است. دلیل این شکایت اعلام بی اعتباری سازش میان کارگر و کارفرماست. به بیان دیگر، کارگر و کارفرما با سازش، خواستار پایان بخشیدن به اختلافات خود بوده اند اما هیأت های رسیدگی کننده به اختلافات، به استناد آنکه این سازش بدون محاسبه مطالبات کارگر و بدون اطلاع وی از حقوق قانونی خود بوده فلذا معتبر نیست و موجب رفع تکلیف کارفرما نمی شود، سازش را نپذیرفته اند و در نتیجه، کارفرما خواستار فرجام خواهی دیوان شده است. دیوان با بررسی مفاد پرونده بر نظر اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی صحه گذاشته و رأی مراجع پیشین را به شرح ذیل تأیید کرده است:

* عضو هیأت علمی دانشگاه سمنان

azadetaheri@semnan.ac.ir

۱. برای مشاهده رأی نک: پژوهشگاه قوه قضاییه، مجموعه آراء منتخب دیوان عدالت اداری، قابل دسترسی در دفتر فصلنامه مطالعات آراء قضایی، بهار ۱۳۹۵.

ماده ۱۵۷ قانون کار مقرر می‌دارد: «هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد در مرحله اول، از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش، از طریق هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی، رسیدگی و حل و فصل خواهد شد». علاوه بر این در سال ۱۳۹۱ آیین دادرسی کار نیز به تصویب رسیده و از چگونگی روند رسیدگی در این مراجع، جزئیات بیشتری مقرر داشته است. دقت در ترکیب این مراجع، ماهیت آنها را که از خصلت‌های بنیادین حقوق کار سرچشمه گرفته، بر ما آشکار می‌سازد: ترکیبی سه‌جانبه (متشکل از نمایندگان دولت، کارگر و کارفرما) که لزوماً بر مبنای دانش حقوقی رسیدگی‌کنندگان استوار نیست، بلکه عمدتاً تجربه و آشنایی با فضای روابط کارگری بوده است که این هیأت‌ها را مسئول بررسی و صدور رأی می‌داند.

اینکه ماهیت رابطه کارگر و کارفرما می‌تواند تنش‌آفرین و چالش‌زا باشد بدان معنا نیست که خصومتی ذاتی میان این دو برقرار است. کارگاه فعال و تولید سودآور، هم منافع کارفرما را تأمین می‌کند و هم امکان تداوم اشتغال و دریافت مزایا را برای کارگر مهیا می‌سازد. در واقع، در بسیاری مواقع منافع این دو گروه (به‌ویژه در درازمدت) به یکدیگر پیوند خورده است. عموماً عمل نکردن کارفرما به تکالیف قانونی بیش از عداوت، ریشه در مشکلات اقتصادی دارد که عمدتاً نیز از حیطة اختیار وی خارج بوده است، لذا پیوستگی منافع این دو نیز گاه چنان است که رسیدگی در معنای حقوقی و صدور رأی و الزام ناشی از آن را نمی‌طلبد و بر نمی‌تابد. به تعبیر دیگر، کارگر در طرح دعوای خود در پی مشکل‌آفرینی برای کارفرما نیست بلکه در جستجوی تحقق مطالبات قانونی خود است و گاه با شنیدن توضیحات کارفرما و دریافت وعده‌های نویدبخش

(از جمله پرداخت دستمزد در آینده یا تقسیط بدهی کارفرما و پرداخت تدریجی آن)، چه بسا از درخواست خود صرف‌نظر کند و به مصالحه با کارفرما تن دهد. به همین دلیل «سازش» در دعوای کار، امری پسندیده به‌شمار می‌رود. این امر علاوه بر آنکه از بار مراجع رسیدگی‌کننده می‌کاهد کمک می‌کند به جای درگیری و پیگیری دعوا میان کارگر و کارفرما - که می‌تواند فی‌نفسه ادامه همکاری آن دو را به چالش بکشد - دعوا با سازش و مصالحه خاتمه یابد. براساس ماهیت سه‌جانبه مراجع رسیدگی‌کننده و نوع رسیدگی‌کننده آنها که بیش از یک دادرسی حقوقی نوعی کدخدا منشی و ریش‌سفیدی را یادآور می‌شود نیز سازش باید جایگاهی معتبر در این قبیل اختلافات بیابد. از همین روست که ماده ۱۵۷ قانون کار مرحله اول حل اختلاف میان کارگر و کارفرما را به سازش مستقیم یا به‌واسطه نمایندگان موکول کرده و به تعبیری، نه تنها سازش را مجاز دانسته بلکه مراجعه به هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف را تنها زمانی ممکن می‌داند که سازش میسر نشده باشد. ماده ۷۱ آیین دادرسی کار هم با تأکید بر این امر مقرر می‌دارد که سازش چه در جلسه رسیدگی و چه خارج از آن اتفاق افتاده باشد پذیرفته شده و مرجع رسیدگی‌کننده، براساس آن، رأی صادر می‌کند: «سازش طرفین در هر مرحله از رسیدگی امکان‌پذیر است. این سازش چنانچه در جلسه رسیدگی حاصل گردد مرجع رسیدگی‌کننده براساس سازش حاصله رأی صادر می‌نماید؛ چنانچه طرفین در خارج از جلسه رسیدگی و با تنظیم سند رسمی به سازش رسیده باشند مرجع رسیدگی‌کننده براساس سازش‌نامه مذکور مبادرت به انشای رأی می‌نماید و چنانچه سازش غیررسمی صورت پذیرفته باشد، مرجع رسیدگی‌کننده با احراز صحت سازش‌نامه انشای رأی خواهد کرد»، اما در ادامه در ماده ۷۲، قیدی بر پذیرش مطلق سازش وارد نموده است: «رعایت قواعد آمره در ارتباط با سازش الزامی است» یعنی طرفین (کارگر و کارفرما) نمی‌توانند بر هرچه می‌خواهند توافق و سازش داشته باشند و این ناشی از خصلت امری بودن حقوق کار است که خود ریشه در حمایتی بودن حقوق کار دارد. حقوق کار به دلیل ریشه‌های

تاریخی و مقاصدی که در پی آن است آشکارا با هدف حمایت از حقوق کارگران متولد شده و می‌کوشد در رابطه‌ای که طرفین آن در شرایط برابری از حیث ثروت و قدرت و امتیازات و امکانات قرار ندارند، با ارائه حداقل حمایت‌های قانونی از کارگران، آنها را از بی‌عدالتی‌ها دور بدارد و از نابرابری‌ها بکاهد. این‌گونه است که «حمایتی بودن»، خصیصه برجسته حقوق کار دانسته می‌شود و قوانین و مقررات باید به سود کارگر تنظیم شده و به جانبداری از او تفسیر شوند. لازم به توضیح است که وفق بند ۱۱ ماده ۱ آیین دادرسی کار، قواعد آمره چنین تعریف شده‌اند:

«قواعد آمره، قواعدی هستند که با توافق نیز نمی‌توان از اجرای آنها خودداری نمود؛ از قبیل رعایت حداقل مزد قانونی (موضوع تبصره ماده ۴۱ قانون کار) و رعایت حداکثر ساعات قانونی کار (موضوع تبصره ۱ ماده ۵۱ قانون کار)».

با این توضیح، کارگر نمی‌تواند برخلاف منافع خود (که در قواعد آمره متجلی شده و در شناخت آنها ملاک نوعی مدنظر است و نه ملاک شخصی) با کارفرما توافقی شکل دهد و تنها توافقی برخلاف قانون پذیرفتنی است که مزایای بیشتری برای کارگر مقرر کرده باشد. ماده ۸ قانون کار نیز در این باره 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». حال که قانونگذار هرگونه توافق برخلاف مصلحت کارگر را در بدو پیدایش قرارداد، غیرممکن می‌داند بدیهی است به هنگام بروز اختلاف نیز این اصل پابرجاست و نمی‌توان پذیرفت که بدون مراعات حقوق کار و قواعد آمره آن توافق و سازشی شکل بگیرد. از این رو، ماده ۷۲ آیین دادرسی کار، صراحتاً هرگونه سازش برخلاف قواعد امری حقوق کار را رد کرده و آن را حتی از اختیار مراجع رسیدگی‌کننده خارج می‌داند، زیرا کارگر خود نیز نمی‌تواند به‌واسطه امری بودن قواعد حقوق کار برخلاف آن رضایت دهد. حال چنانچه کارگری بدون علم و اطلاع از مندرجات قانون و مزایای قانونی که برای وی پیش‌بینی شده به سازش تن دهد بدیهی است که این سازش به اعتبار اصل امری بودن از یک‌سو و

حمایتی بودن حقوق کار از سوی دیگر معتبر نیست و نمی‌توان به آن توسل جست و بر مبنای آن، رأیی صادر کرد.

در رأیی که در ابتدای این یادداشت به آن اشاره شد دیوان به‌درستی به‌همین موضوع اشاره و تأکید می‌کند که سازش، تنها پس از محاسبه کلیه مطالبات کارگر ممکن است و اگر بدون آگاهی کارگر از آنچه قانوناً به وی تعلق گرفته سازشی حاصل شود این سازش اعتبار ندارد و رافع مسئولیت کارفرما نخواهد بود. به بیان دیگر، اگر با سوءاستفاده از ناآگاهی کارگر، کارفرما با او توافقی ترتیب دهد و او را به سازش وادارد این سازش نباید از سوی مراجع به عنوان عاملی برای رفع تکلیف کارفرما تلقی شود، چه حتی در حالت علم و آگاهی کارگر نیز نقض قواعد آمره امکان‌پذیر نیست و تنها بر سر برخی موارد است که کارگر و کارفرما می‌توانند برای حل اختلاف خود توافق و سازش نمایند.

به این ترتیب، می‌توان نتیجه گرفت که رأی دیوان، منطبق با اصول اساسی حاکم بر حقوق کار انشاء شده است و از محتویات آن می‌توان استنباط کرد که مرجع مورد نظر (اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی گرگان) نیز با رویه‌ای صحیح مطابق قانون عمل کرده و سازش مبتنی بر نداشتن علم و اطلاع کارگر را نپذیرفته است. این رویه بر پایه خصلت حمایتی بودن حقوق کار بنا نهاده شده، زیرا همان‌طور که گفته شد حقوق کار اگرچه با هدف تنظیم رابطه کارگر و کارفرما متولد شده اما سویه‌ای حمایتی داشته و در هر حال منفعت کارگر را مقدم می‌شمارد و اگر در پرونده‌ای تردید است که با سازش، حقوق قانونی کارگر ساقط شده اصل تفسیر به نفع کارگر اقتضا می‌کند که بدون آگاهی کامل از شرایط، این سازش، منافع را ساقط نمی‌کند.

نکته قابل توجه و ستودنی در رأی، تأکید بر «آگاهی کارگر از حقوق خود» است. گرچه نقش قوانین و مقررات را در تضمین حقوق کارگران نمی‌توان نادیده گرفت، اما آگاهی کارگران از حقوق خود نقشی بی‌بدیل در این راستا دارد و کارگران تا «ندانند» حقوقشان چیست، «نمی‌توانند» آن را استیفا کنند که دانستن، توانستن است. از این رو، در میان مدافعان حقوق کارگران، آشنایی

کارگران با حقوق کار از جایگاهی محوری برخوردار است و انشای این رأی به گونه‌ای است که بر اهمیت این علم و آگاهی تأکید کرده که امری بسیار نیکو و پسندیده است.

