

پرداخت حق السعی کارگر با ارز خارجی

آزاده‌السادات طاهری*

مشخصات رأی

شماره دادنامه: ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۱۱۰۰۲۶۷

مرجع صدور: شعبه ۱۱ دیوان عدالت اداری

متن رأی

«در خصوص شکایت مطروحه به شرح فوق‌الذکر [اعتراض به رأی هیأت حل اختلاف]؛ با توجه به مدارک ابرازی و لایحه دفاعیه طرف شکایت مثبت به شماره... و مطالعه پرونده ارسالی از اداره کار؛ نظر به اینکه در قرارداد ابرازی که مورد قبول طرفین بوده است (شماره...) در بند ۸ حق السعی 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 در خصوص 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 طریق 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 رأی معترض‌عنه جهت رسیدگی در هیأت هم‌عرض صادر و اعلام می‌نماید. رأی صادره قطعی است.»

وقایع پرونده

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

* دکتری حقوق عمومی دانشگاه تهران، عضو هیئت علمی 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. در واقع 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 وامی‌گذارد تا در مقابل با دریافت مبالغی بتواند به زندگی ادامه دهد. از این رو «اشتغال» 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 به‌عمل آمده است. تعیین حداقلی از مزد که پاسخ‌گوی نیازها باشد و نیز آیین شکلی پرداخت آن همگی بدین منظور پدید آمده‌اند. در اسناد سازمان بین‌المللی کار نیز چندین مقاله‌نامه و توصیه‌نامه به این موضوع اختصاص یافته‌اند.^۱

در قانون کار ایران در خصوص 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:

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 کار برده است، لیکن فارغ از این تعابیر متفاوت، مابه‌ازاء 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 در نظر گرفته 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 نامرتب پرداخت حقوق، به طوری که کارگر در استفاده از آن به تنگنا افتد نیز حقوق وی نقض می‌گردد. از این رو ماده ۳۷ قانون کار اشعار می‌دارد: «مزد باید در فواصل زمانی مرتب 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 هزینه‌کرد مزد برای کارگر مدنظر قانونگذار بوده تا جایی که حتی پرداخت مزد با چک بانکی نیز موکول به توافق با کارگر در نظر گرفته شده است.

بنابراین بنا به تصریح متن ماده مزبور (۳۷)، پرداخت مزد باید به وجه نقد رایج کشور باشد که عمده‌تاً 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 پذیرفتنی است اما مراجع حل اختلاف باید در رأی خود ریال (وجه نقد رایج کشور) را ملاک دانسته و بدهی کارفرما را براساس این واحد پولی بر مبنای نرخ رسمی اعلام‌شده از سوی بانک مرکزی تعیین نمایند.^۱ به نظر می‌رسد این پاسخ با نص ماده ۳۷ قانون

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

«در قرارداد کار منعقد بین کارگر و کارفرما پرداخت مزد با ارزش 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 ذی‌ربط مکلفاند در متن رأی نیز همان واحد پولی را ملاک قرار دهند و پرداخت نیز باید با دلار صورت گیرد و با همین استدلال، رأی بدوی را نقض کرده است؛ اما پرسش اینجاست که استدلال این رأی بر چه منطقی استوار است؟ نویسندگان 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؟

مسلماً پاسخ به چنین پرسشی منفی است. پذیرش توافق کارگر و کارفرما در هر حالت، منتج به حکومت منطبق 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 به‌واسطه ناپرابری در جایگاه و امکانات، قدرت مکاس و توافق واقعی با کارفرما را ندارد. به تعبیری، قرارداد بین کارگر و کارفرما عمدتاً قرارداد الحاقی و براساس خواست کارفرماست 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 مدیون مداخله دولت در این رابطه قراردادی بوده و ضرورت این مداخله تاکنون نیز برقرار است.

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

می‌گیرد؟ مستند به ماده ۲۷ 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 حل‌اختلاف می‌بایست با تبدیل ارز پیش‌بینی‌شده به ریال براساس نرخ رسمی اعلام‌شده 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 تعاون، کار و رفاه اجتماعی به نشانی زیر:

در هر حال محترم و مورد پذیرش است. تنها در شرایطی می‌توان این توافق محترمانه را پذیرفت که تضمین منافع بیشتری برای کارگر در پی 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 صادرکنندگان رأی بیان کرده‌اند، تعیین مزد و نیز پرداخت آن به ارزش خارجی، اگرچه برخلاف ماده ۳۷ قانون کار است ولیکن کارگر انتفاع بیشتری خواهد برد. بار دیگر باید خاطر نشان کرد که هدف قانونگذار از ماده مزبور آن است که کارگر در استفاده از مزد خود در ورطه سختی و دشواری گذران زندگی نیفتد؛ لذا باید به وجه نقد رایج کشور پرداخت شود؛ اما چنانچه پرداخت مزد به ارزش خارجی، نفع بیشتری به وی برساند - بی‌آنکه «المغبون لامحمود و لامأجور» 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 ارزش 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 خاطر نشان کرد که در متن رأی به ماده ۳۷ قانون کار اشاره شده؛ این در حالی است که از قضا رأی صادره با ظاهر ماده مزبور 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» درحالی که می‌دانیم این آزادی قراردادی در حقوق کار بسیار محدودتر است و تنها زمانی پذیرفتنی است که امتیازاتی بیشتر برای کارگر به همراه داشته باشد. از این رو شاید بهتر می‌بود نویسندگان 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 شائبه «محترم بودن» هر نوع توافق میان کارگر و کارفرما از میان برداشته می‌شد.