

## درآمدی بر حقوق کیفری کار

سیداحمد احمدی

مدرس دانشگاه علوم اسلامی رضوی

### چکیده:

یکی از نکاتی که در روابط کار، با اهمیت و برجسته به نظر می‌رسد، موضوع مسؤلیتهای جزایی کارفرمایان است که در این باره، دامنه مطالعات و پژوهشها باید گسترش یابد. مقاله حاضر، با تکیه بر اصول حاکم بر حقوق کیفری کار، دیدگاههای موجود در مقررات کار ایران را در این خصوص، مورد بررسی قرار داده و تلاش می‌کند ابعاد حقوقی و قضایی امر را در نظر بگیرد.

## مقدمه:

«جرم» و «مجازات» در یکی از رشته‌های منشعب از علم حقوق؛ یعنی «حقوق کیفری» مورد مطالعه و بررسی قرار می‌گیرد.<sup>۱</sup> «حقوق جزا»، «حقوق کیفری» یا «حقوق جنایی»<sup>۲</sup>، رشته‌ای از حقوق است که از یک سو، جرایم (موارد نقض ارزشهای اساسی جامعه) و واکنشهای کیفری (مجازاتها و اقدامات تأمینی) متناسب با این جرایم را تعریف و تعیین می‌کند و از سوی دیگر، چگونگی فرایند رسیدگی کیفری و اعمال نتیجه آن (قرار، حکم یا تصمیم قضایی) را پیش‌بینی و ترسیم می‌کند.

اصول و مقررات حقوق کیفری، نسبت به همهٔ تابعان آن؛ یعنی اشخاص حقیقی و در پاره‌ای نظامها، اشخاص حقوقی، جنبهٔ عمومی و مشترک دارد، لیکن از آغاز سدهٔ بیستم، پیشرفتهای اختراعات و اکتشافات اقتصادی، علمی، صنفی و فنی از یک طرف و رشد علوم، به ویژه علوم انسانی و رخدادهای سیاسی و اجتماعی، از طرف دیگر، جوامع بشری را دستخوش تحولات عمیق نموده است.

در این رهگذر، حقوق کیفری به عنوان حامی «قهرآمیز» ارزشها و دستاوردهای اساسی این پیشرفتهای نیز متحول و به اقتضای ظهور ارزشهای جدید، تخصصی شده است؛ به طوری که در کنار حقوق جزا، شاهد تولد



مجله تخصصی

دانشگاه علوم اسلامی رضوی

۱. البته در تعریف «حقوق کیفری» (حقوق جزا) بین نویسندگان این رشته اتفاق نظر وجود ندارد، اما به نظر یکی از اساتید برجسته حقوق، «حقوق جزا، حاوی قواعد و قوانینی است که اجرای مجازات را در کشور، تنظیم و هماهنگ می‌کند.» (عبدالحسین علی‌آبادی، حقوق جنایی، ج ۵، ص ۱) و همچنین نویسندهٔ محترم دیگری در تعریف این رشته می‌نویسد: «مجموعه قواعدی که شامل چگونگی مجازات اشخاص از طرف دولت حاکم است.» (ناصر کاتوزیان، کلیات حقوق، ج ۱، ص ۲۷۶) دربارهٔ تعاریف این رشته از نگاه حقوق‌دانان، ر.ک: محمد صالح ولیدی، حقوق جزای عمومی، ج ۱، چاپ نخست، تهران، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها، ص ۵ - ۱۰.

2. DROIT P\*NAL, DROIT CRIMINEL.

رشته‌های کیفری‌ای هستیم که از آنها با عنوان «حقوق کیفری خاص» یا «حقوق کیفری فنی» یاد می‌کنند.

حقوق جزای فنی یا خاص، در واقع، حمایت «تخصصی» از یک ارزش یا یک پدیده جدید و در عین حال، فنی است که در جامعه به اهمیت و جایگاه ویژه‌ای دست یافته است. به عبارت دیگر، حقوق کیفری خاص، تأکید بر حمایت و کیفیت حمایت از پاره‌ای دستاوردهاست که به لحاظ تخصصی - فنی بودن آن، «حمایت کیفری خاصی» را می‌طلبد. این حمایت خاص، با جرم‌انگاری موارد ایراد لطمه و صدمه به دستاوردهای جدید، پیش‌بینی آیین دادرسی خاص و بعضاً، ایجاد مراجع رسیدگی تخصصی با حضور دادرسان متخصص و آموزش دیده و... محقق می‌شود. در این باره می‌توان به حقوق کیفری رایانه، حقوق کیفری بازرگانی، حقوق کیفری پزشکی، حقوق کیفری محیط زیست و... اشاره کرد.<sup>۱</sup>

امروزه باید از حقوق کیفری کار نیز به عنوان یکی از همین رشته‌های منشعب از حقوق یاد کرد. در این رشته، با الهام از موازین حقوقی حاکم بر حقوق کار<sup>۲</sup> و حقوق کیفری، از نیروی کار کشور صیانت می‌شود و با

درآمدی بر...



پژوهشها

۱. علی حسین نجفی ابرندآبادی، «از حقوق کیفری تا حقوق کیفری صغار» دیباچه‌ای بر کتاب حقوق کیفری اطفال در اسناد سازمان ملل متحد، نوشتهٔ مریم عباچی، تهران، انتشارات مجمع علمی و فرهنگی مجد، ص ۹.

## 2. DROIT DU TRAVAIL.

البته متخصصان دانش حقوق، درباره جایگاه و موقع رشته حقوق در بین رشته‌های منشعب از این علم، بخصوص تقسیم‌بندی مورد نظر حقوق عمومی و خصوصی، نظرات گوناگونی ابراز نموده‌اند: پاره‌ای، مسائل حقوق کار را به عنوان زیرمجموعه‌ای از حقوق خصوصی دانسته‌اند و آن را جزء رشته‌های وابسته به این رشته می‌دانند. گروهی دیگر بر این اعتقادند که حقوق کار، جزء رشته‌های حقوق عمومی است و غلبهٔ مصالح عمومی بر حکومت تراضی، در آن آشکار است. و سرانجام، عده‌ای از حقوق‌دانان بر این عقیده‌اند که این رشته، حاوی قواعد مختلطی از رشته حقوق عمومی و حقوق خصوصی است. برای مطالعه بیشتر، ر.ک: ناصر کاتوزیان، مبانی حقوق عمومی، تهران، نشر دادگستر، پاییز ۱۳۷۷، ص ۳۰ - ۳۲.

شناسایی و تعریف عناوین مجرمانه‌ای که در روابط کارگر و کارفرما قابل تصور می‌باشد، راههای پیشگیری از این قبیل جرایم، با اعمال پاره‌ای مجازات‌ها و محرومیت‌ها، مورد بررسی و مطالعه قرار می‌گیرد؛ بویژه موضوع مسؤولیت‌های کیفری و حقوقی کارفرما، از مسائل و نکات بسیار پراهمیتی است که باید مورد مطالعه قرار گیرد؛ چرا که به دلیل وضعیت خاص کارگر، وجود اهرم‌های گوناگون به منظور کنترل روابط کارگر و کارفرما ضرورت و اهمیت ویژه‌ای دارد و بهره‌گیری از اصول حاکم بر حقوق کیفری و در نتیجه، تعمیق نظریات کارشناسی در رشته مستقلی به نام حقوق کیفری کار، از ارزش والایی برخوردار خواهد بود.

در این مقاله، می‌کوشیم که به طور فشرده، ابتدا جرم‌انگاری در حقوق کار را مورد مطالعه و بررسی قرار دهیم و سپس به ضمانت اجرای کیفری مربوط در حقوق کار ایران اشاره کنیم و در انتها نیز یک نتیجه‌گیری کلی و انتقادی با توجه به مطالب یاد شده، عرضه شود.

## گفتار نخست: جرم‌انگاری در حقوق کار

### الف) تعریف جرم و مجازات در حقوق کیفری

#### تعریف جرم:

گرچه در جلد اعلام فرهنگ فارسی معین، لغت جرم ضبط نشده، و لیکن جرم (= جریحه به تازی)، فعل یا ترک فعل مخالف نهی الزامی قانون‌گذار [است] که بر آن کیفر مترتب گردد... لفظ جرم را عرب از لغت فارسی گرم (= تاوان) گرفته است. «گرم گرفتن» یعنی گناه گرفتن، جزیه گرفتن، غنیمت گرفتن، بهانه گرفتن. در فارسی، هنوز این لغت به کار می‌رود. گرم، گوسفندی بود که به عنوان تاوان یا غنیمت یا مالیات گرفته



می شد....<sup>۱</sup>

جرم از دیدگاههای گوناگونی قابل تعریف است و مفهوم آن نیز می تواند از دیدگاه فقهی، اخلاقی، اجتماعی و قانونی مورد ملاحظه قرار گیرد.<sup>۲</sup> از نظر قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۷۰، جرم، هر فعل یا ترک فعلی است که در قانون، برای آن مجازات تعیین شده باشد (ماده دوم قانون مجازات اسلامی).

### تعریف مجازات:

... مجازات، عبارت از تنبیه کیفری است که بر مرتکب جرم تحمیل می شود. مفهوم رنج از مفهوم مجازات غیر قابل تفکیک است و در واقع، رنج و تعب است که مشخصه حقیقی مجازات است. همین ضابطه، مجازات را از وسایل انضباطی (de police La Mesure) که قبل از ارتکاب جرم، برای جلوگیری از وقوع آن اعمال می شود و اقدامات مربوط به ترمیم زیانهای ناشی از دعاوی حقوقی، تفکیک می نماید. مجازات را نباید با تدابیر تأمینیه که اخیراً در قوانین جزایی پیش بینی شده است، اشتباه نمود. راست است که این قبیل تدابیر، از جهت این که دفاع و حمایت از جامعه می کند، شبیه مجازات است، ولی چون اعمال آن، آمیخته با رنج و تعب متهم نمی باشد، از مفهوم مجازات خارج می گردد....<sup>۳</sup>

### ب) جرایم و مجازاتهای مذکور در قانون کار

فصل یازدهم قانون کار، مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام (ماده ۱۷۱ - ۱۸۶) به موضوع بزه و کیفرهای مربوط به روابط کارگران و

۱. محمدجعفر جعفری لنگرودی، مبسوط در ترمینولوژی حقوق، ج ۲، ص ۱۵۳۶، ذیل شماره ۵۵۹۶، انتشارات کتابخانه گنج دانش.

۲. ر.ک: محمد صالح ولیدی، حقوق جزای عمومی، ج ۱، ص ۶ - ۹.

۳. عبدالحسین علی آبادی، حقوق جنایی، ج ۲، ص ۱۱ - ۱۲.

کارفرمایان اختصاص یافته است. مواد مذکور، از نظر موضوع بزه و جرم، نه تنها به دیدگاه قانون‌گذار نسبت به پاره‌ای موضوعات بنیادین و اساسی مربوط می‌گردد، بلکه ضمانت اجرای عدم توجه به تکالیف مقرر در این قانون را با صراحت، مورد اشاره قرار داده است.

### موضوعات اساسی

یکی از موضوعات اساسی در روابط انسانی، که مورد پذیرش نظامات حقوقی مختلف نیز قرار گرفته است، منع کار اجباری (خواه به صورت انفرادی و خواه به صورت جمعی) از طرق گوناگون همچون: اجبار، تهدید و اعمال فشارهای گوناگون است.

بی‌مناسبت نیست که اغلب قوانین اساسی کشورهای جهان، در اصول و مواد خود، صریحاً به بیان نظر پرداخته‌اند و «کار اجباری» را به هر شکل، ممنوع و مذموم شمرده‌اند؛ مثلاً بند چهارم از اصل چهل و سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، «رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری» را از مبانی اصلی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران تلقی کرده است.<sup>۱</sup>

در همین باره ماده ۱۷۲ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، حکم موضوع را از



مجله تخصصی

دانشگاه علوم اسلامی رضوی

۱. از نظر حقوق اساسی تطبیقی، مثالهای دیگری نیز می‌توان یافت؛ مثلاً واضعین قوانین اساسی کشورهای آسیای مرکزی، با توجه به تحولات اجتماعی، اقتصادی و سیاسی پس از فروپاشی نظام شوروی، با نگرش جدیدی نسبت به روابط کار، متن قانون اساسی را تدوین کرده‌اند. رک: قوانین اساسی فدراسیون روسیه و جمهوریهای آسیای مرکزی، ترجمه الهه کولائی، ص ۱۸ - ۲۵، تهران، نشر دادگستر، بهار ۱۳۷۷. در مواد ۷ و ۳۷ قانون اساسی فدراسیون روسیه (ص ۶۲ - ۶۳)، مواد ۳۶ تا ۳۹ قانون اساسی ازبکستان (ص ۹۱)، مواد ۳۵ تا ۳۷ قانون اساسی تاجیکستان (ص ۱۱۴)، مواد ۳۱ تا ۳۴ قانون اساسی ترکمنستان (ص ۱۴۲)، مواد ۲۸ تا ۳۲ قانون اساسی قرقیزستان (ص ۱۶۹) و ماده ۱۹ قانون اساسی قزاقستان، مواضع و دیدگاههای حاکم بر کشورهای یاد شده، به روشنی بیان شده است.

نظر حقوق کار ایران، چنین معین کرده است:

کار اجباری، با توجه به ماده ۶ این قانون، به هر شکل، ممنوع است و متخلف، علاوه بر پرداخت اجرةالمثل کار انجام یافته و جبران خسارت، با توجه به شرایط و امکانات خا طی و مراتب جرم، به حبس از ۹۱ روز تا یک سال و یا جریمه نقدی معادل پنجاه تا دویست برابر حداقل مزد روزانه، محکوم خواهد شد.

افزون بر این، اجبار اشخاص به عضویت یا شرکت در تشکل کارگری و کارفرمایی از راه اجبار یا تهدید نیز از دیگر موضوعات ریشه‌ای در روابط کارگر و کارفرما محسوب می‌گردد. قسمت اخیر اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ضمن تأکید بر آزادی احزاب، جمعیتها و انجمنهای سیاسی، صنفی و اسلامی یا اقلیتهای دینی، مشروط به رعایت و عدم نقض اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساسی جمهوری اسلامی ایران، چنین مقرر می‌دارد:

... هیچ‌کس را نمی‌توان از شرکت در آنها منع کرد یا به شرکت در یکی از آنها مجبور ساخت.

در ماده یکصد و هفتاد و هشتم قانون کار، به همین موضوع، چنین اشاره شده است:

هر کس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید، وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد، و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خا طی<sup>۱</sup> و مراتب جرم، به جریمه نقدی از بیست تا دویست برابر

---

۱. ذکر عبارت «شرایط و امکانات خا طی» از لحاظ حقوقی، واجد ایراد به نظر می‌رسد؛ زیرا چنانچه مقصود قانون‌گذار، توجه به «کیفیات مخففه» باشد، عبارت مرقوم، خیلی ←

درآمدی بر...



پژوهشها

حداقل مزد روزانه کارگر، در تاریخ صدور حکم، یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو، محکوم خواهد شد.

### ضمانت اجرای عدم توجه به مواد مختلف قانون کار

۱. بیمه نکردن کارگر: یکی از جرایم پیش‌بینی شده در قانون کار که برای آن، مجازات تعیین شده، عدم اقدام کارفرما نسبت به بیمه کردن کارگر است که در ماده ۱۸۳ قانون کار منعکس و مندرج است.

می‌دانیم که به موجب قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴، تکالیفی به عهده کارفرمایان مشمول این قانون گذاشته شده است که از آن جمله، پرداخت حق بیمه سهم کارفرما به حساب سازمان تأمین اجتماعی و نیز کسر مبلغ معینی به عنوان سهم کارگر و واریز آن به حساب سازمان پیش گفته است. ضمانت اجرای بیمه نکردن کارگر، در ماده مرقوم، به صراحت اعلام شده است.

۲. تخلف از موارد مذکور در ماده ۱۴۹ (لزوم تأمین مسکن و خانه‌های سازمانی برای کارگران) و ۱۵ تا ۱۵۵ (تأمین غذای مناسب، وسیله رفت و آمد، تأمین تسهیلات لازم برای ایجاد تعاونی کارگران، ایجاد محل مناسب برای ورزش کارگران و ایجاد کلاسهای نهضت سوادآموزی) از جمله عناوینی است که برای آنها، تعیین مجازات شده است؛ یعنی در صورت عدم توجه به این تکالیف، کارفرما از لحاظ جزایی، مورد تعقیب واقع می‌شود (ماده ۱۷۳ قانون کار).



مجله تخصصی

دانشگاه علوم اسلامی رضوی

→ نارسا و مبهم است و غایت منظور واضعان قانون کار را نمی‌رساند؛ به ویژه آن که نقض حقوق کارگران و تخطی از فرمان قانون‌گذار و به بیان دیگر، تعرض به مصالح عمومی، نباید به درجه امکانات خاطی، پاسخ داده شود. به هر حال، چنین به نظر می‌رسد که اشاره اصلی واضعان قانون کار به مفهوم «کیفیات مخففه» و لزوم توجه دادرس به این امر؛ یعنی رعایت وضع خاص متهم و اوضاع و احوال حاکم بر پرونده، با ذکر عبارتی ناقص در متن قانون، مورد ملاحظه قرار گرفته است.



۳. عدم توجه به تکالیف مقرر در مواد ۳۸، ۴۵، ۵۹ و تبصره ماده ۴۱، به موجب ماده ۱۷۴ قانون کار، جرم محسوب شده است.

یادآوری می‌کنیم که ماده ۳۸ قانون کار، به لزوم رعایت تساوی در ارجاع کار به کارگر زن و مرد اشاره کرده است و ماده ۴۵ قانون کار، به موضوع موارد مجاز برای برداشت از حقوق کارگر اختصاص دارد. ماده ۵۹ قانون کار، از ارجاع کار اضافی و شرایط آن سخن گفته است و تبصره ماده ۴۱، به لزوم پرداخت حقوق کارگران بر اساس حداقل مزد تعیین شده، اشاره نموده است.<sup>۱</sup>

۴. فرصت ندادن به کارگران زن، جهت شیردهی کودکان خود: در ماده ۷۸ قانون کار، کارفرمایان مکلف شده‌اند که به مادران شیرده شاغل در کارگاه، تا پایان دو سالگی کودک<sup>۲</sup> پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهند و این فرصت، جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود.

نه تنها این موضوع، بلکه عدم توجه به تکالیف مقرر در مواد ۸۰ (عدم اقدام کارفرما به اخذ نتیجه آزمایشهای پزشکی برای نوجوانان در بدو استخدام)، ۸۱ (عدم تجدید آزمایشهای پزشکی، سالی یک بار)، ۸۲ (عدم رعایت ساعات کار کارگر نوجوان که نیم ساعت کمتر از ساعت کار معمولی کارگران است) و ۹۲ (عدم تشکیل پرونده پزشکی برای کارگرانی که به اقتضای نوع کار، در معرض بروز بیماریهای ناشی از کار قرار دارند و معاینات سالیانه و ضبط نتیجه معاینات در پرونده مربوطه)، از موجبات مجازات کارفرما دانسته شده و حکم آن نیز در ماده ۱۷۵، به این شرح اعلام شده است:

متخلفان از هر یک از موارد مذکور در مواد ۷۸ (قسمت اول)، ۸۰، ۸۱، ۸۲ و ۹۲ برای هر مورد تخلف، حسب مورد، علاوه بر رفع تخلف یا

۱. پرداخت حداقل دستمزد، باید با توجه به مصوبات شورای عالی کار صورت پذیرد.

۲. مبنای زمانی مقرر در قانون، بر اساس حکم مقرر در قرآن مجید می‌باشد که تصریح فرموده است: «وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلِينَ كَامِلِينَ...» (بقره / ۲۳۳).

درآمدی بر...



پژوهشها

تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو، در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر، به ترتیب ذیل، محکوم خواهند شد:

۱. برای تاده نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر.
۲. برای تا صد نفر، نسبت به مازاد ده نفر، ده تا سی برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.
۳. برای بالاتر از صد نفر، نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر.

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرایم نقدی فوق و یا به حبس از ۹۱ تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.<sup>۱</sup>

۵. کارهای سخت و زیان آور:

کارهای سخت و زیان آور، کارهایی است که در آنها، عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیراستاندارد بوده، که در اثر اشتغال کارگر، تنشی به مراتب بالاتر از ظرفیتهای طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد می‌گردد که نتیجه آن، بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن می‌باشد.<sup>۲</sup>



مجله تخصصی

دانشگاه علوم اسلامی رضوی

۱. درباره معاینات مرتب پزشکی، تکلیف مقرر در ماده ۱۷۵، لزوماً به طور کامل قابل انجام به نظر نمی‌رسد؛ زیرا چنانچه فرض کنیم کارفرمایی چند سال از انجام معاینات سالیانه خودداری کرده باشد، «رفع تخلف» برای سنوات پیشین، متعذر و بلکه محال خواهد بود. «تأدیه حقوق کارگر» برای چنین موردی، به سختی قابل تصور است: آیا منظور از تأدیه حقوق کارگر، پرداخت بهای انجام خدمات پزشکی است؟ قدر مسلم این که انجام آزمایش سالهای قبلی، دیگر امکان‌پذیر نیست. همچنین، در همین زمینه، کسب نظر نماینده سازمان تأمین اجتماعی، اولی‌تر از کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی به نظر می‌رسد؛ مگر این که بگوییم نماینده این وزارت، بدون کسب نظر از سازمان تأمین اجتماعی، اعلام‌نظر نمی‌کند. البته گر چه این امر، به صورت منطقی، قابلیت تحقق دارد، ولی تکلیفی برای وزارت کار و امور اجتماعی نیز ایجاد نکرده است.

۲. ماده یک آیین‌نامه کارهای سخت و زیان‌آور، مصوب ۱۳۷۱/۹/۲۹ وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت و درمان و آموزش پزشکی، موضوع ماده ۵۲ قانون کار.

تردیدی نیست که پاره‌ای کارهای ارجاعی به کارگر، حمایت و نظارت خاص دولت را می‌طلبد و کارهایی که عنوان «سخت و زیان‌آور» به خود گرفته، از جمله این موارد به نظر می‌رسد. همین امر سبب شده است که قانون‌گذاران، تمهیداتی برای مقابله با موارد تخلف کارفرمایان بیندیشند.

در ماده ۵۲ قانون کار مصوب ۱۳۶۹، ساعات کار برای کارهای سخت و زیان‌آور، به میزان شش ساعت در روز تعیین شده و نباید در هفته، از ۳۶ ساعت تجاوز کند و در صورت عدم رعایت این موازین، کارفرما به حکم مقرر در ماده ۱۷۶ قانون یاد شده، تعقیب خواهد شد.

۶. ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان‌آور انجام می‌دهند: ماده ۶۱ قانون کار، بدون اشاره به ضمانت اجرای عدم التفات به این موضوع، صرفاً در مقام اعلام ممنوعیت ارجاع کار اضافی به کارگران شب کار و یا ارجاع کارهای مخاطره‌آمیز به ایشان است. برای رفع این نقیصه، ماده ۱۷۶ قانون کار، از مجازات کارفرمایان متخلف سخن گفته است.

۷. شرایط خاص برای کار زنان کارگر: تردیدی نیست که وضعیت جسمی و فیزیکی زنان، وضع مقررات خاص و اعمال نظارت‌های ویژه را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. این موضوع در اغلب کشورها و به ویژه سیستم حقوقی آنها، مورد توجه واضعان قوانین کار قرار گرفته است که البته چنین بذل توجهی، معلول تحولات عمیق اجتماعی، اقتصادی و صنعتی سنوات اخیر است<sup>۱</sup> و به حکایت تاریخ، نوع نگرش به کار زنان، به ویژه در جوامع

۱. برای نمونه، ر.ک: شیده شادلو، سیمای زن در جهان، (چین، [برای] مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری)، برگ زیتون، تهران، ۱۳۷۷؛ صدیقه رضایی سیاوشانی، سیمای زن در جهان (سوریه، [برای] مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری)، برگ زیتون، تهران، ۱۳۷۷؛ پریچهر شاهسوند بغدادی، سیمای زن در جهان (هندوستان [برای] مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری)، با همکاری ویلیام پیرویان و خداداد موقر، برگ زیتون، تهران، ۱۳۷۷.

درآمدی بر...



پژوهشها

صنعتی در گذشته و حال، تفاوت‌های چشمگیری پیدا کرده است.<sup>۱</sup> به هر صورت، از آن جا که ماده ۷۵ قانون کار، انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی را برای کارگران زن ممنوع کرده، از لحاظ اشاره به مسئولیت حقوقی و کیفری کارفرمایان متخلف، در ماده ۱۷۶، نحوه جبران خسارت و ضمانت اجرای کیفری آن بیان شده است.

۸. به کارگیری افراد کمتر از ۱۵ سال: در حقوق کار ایران، امکان بهره‌گیری از کار افراد زیر پانزده سال، به صراحت مردود اعلام شده است. البته انعقاد عقد اجاره اشخاص با افرادی که به سن پانزده سال نرسیده‌اند، تابع ضوابط حاکم بر حقوق مدنی خواهد بود و از این لحاظ، تصریح خاصی در قانون کار به عمل نیامده است. اما ایجاد رابطه حقوقی بر اساس قانون کار، دارای ممنوعیت قانونی و مستوجب مسئولیت حقوقی و کیفری خواهد بود (ماده ۱۷۶ قانون کار).

اشاره کنیم که در حال حاضر، «قانون معافیت کارگاهها و مشاغل دارای پنج نفر کارگر و کمتر، از شمول قانون کار» تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۷۸، دارای حکومت قانونی بوده و متأسفانه برای کارگاههایی که تا پنج نفر کارگر دارند، قابلیت اجرایی دارد.<sup>۲</sup>

۹. استخدام کارگران در مشاغلی که ماهیتاً برای نوجوانان مضر است: پاره‌ای مشاغل، ماهیتاً به گونه‌ای است که ممکن است سلامتی یا رفتار، سلوک و اخلاق کارگران کم سن و نوجوان را تحت تأثیر قرار دهد و

۱. ر.ک: سید عزت‌الله عراقی، دوره حقو فکار، ج ۱، ص ۳۳ - ۳۶، انتشارات دانشگاه ملی ایران، تهران، ۱۳۵۶؛ و علل وضع قوانین حمایتی کار، به ویژه پس از انتشار گزارش تکان دهنده دکتر ویلرمه در فرانسه به سال ۱۸۴۰.
۲. ر.ک: سیداحمد احمدی، «تأملی در باب معافیت پاره‌ای کارگاهها از شمول قانون کار»، هفته نامه بازار کار، شماره ۳۷.



مخاطراتی برای آینده آنان به وجود آورد. در ماده ۸۴ قانون کار آمده است:

مشاغل و کارهایی که به علت ماهیت آن با شرایطی که کار در آن انجام می‌شود، برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و نوجوانان زیان‌آور است، حداقل سن، هجده سال تمام خواهد بود. تشخیص این امر با وزارت کار و امور اجتماعی است.

صرف‌نظر از این که متن این ماده، به صورت کلی و مبهمی انشا شده و معین نشده است که به واقع، منظور قانون‌گذار، کدام شغل و حرفه می‌باشد، اما در ماده ۱۷۶ قانون کار، از مجازات و پرداخت خسارت، گفت‌وگو به میان آمده است. مهمترین نقص این ماده را باید عدم مشارکت نهادهای مسؤول دیگری در اتخاذ تصمیم برای تشخیص موارد مشمول این ماده بیان کرد. اصلح بود که نظریه کارشناسی وزارت خانه‌های صنایع و معادن و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و نیز برخی نهادهای فرهنگی دیگر نظیر وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، در این تشخیص، دخالت داده می‌شد.

۱۰. عدم اجرای مصوبات شورای عالی حفاظت فنی: تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران، ساز و کارهای مختلفی را نیازمند است و هر چه میزان و ضریب استاندارد در زمینه سلامتی و بهداشت کارگران، افزون‌تر باشد، رشد اقتصادی کشور از دورنمای روشن و شفاف برخوردار خواهد بود.

قطعاً توجه به پیش‌بینی موازین حفاظتی و بهداشتی برای حوادث یا بیماری‌های ناشی از کار یا غیرناشی از کار، هزینه تولید را برای کارفرما افزایش خواهد داد، لیکن ضرورت بهسازی محیط کار نیز از عناصر اصلی پیشرفت و ارتقای سطح کارایی کارگاه است. در این میان، ماده ۱۷۶، تدابیری برای کارفرمایانی که از موازین تعیین شده به وسیله شورای عالی حفاظت فنی عدول کنند، اتخاذ کرده است. ورود یا تولید لوازم حفاظت

درآمدی بر...



بزه‌ها

فنی و بهداشتی توسط اشخاص حقیقی یا حقوقی نیز مشمول همین نظارتها و ضمانت اجراهای کیفری و حقوقی دانسته شده است (ماده ۹۰ قانون کار).

۱۱. اتباع بیگانه: اشتغال اتباع بیگانه، دارای ابعاد و جوانب مختلفی است. روابط سیاسی دولتها با یکدیگر، گاه با موضوع اشتغال اتباع آنها به صورت محسوس و تنگاتنگی مرتبط می شود. به همین دلیل، طبیعی است که چگونگی ورود اتباع خارجی به بازار کار یک کشور، همواره تحت نظارت دولت قرار گیرد.

از نظر قانون کار ایران، به کار گماردن اتباع بیگانه بدون پروانه کار، و یا به کارگیری اتباع بیگانه‌ای که اعتبار پروانه آنها پایان یافته یا به کارگیری اتباع بیگانه در کار و شغلی به غیر از آنچه در پروانه کار قید شده است و یا عدم اعلام قطع رابطه استخدامی تبعه بیگانه به وزارت کار و امور اجتماعی، از جمله این موارد به شمار می آید.

۱۲. عدم ارائه آمار و اطلاعات مقرر: یکی از راههای استطلاع از وضعیت کارگاهها، توسل به ابزار آمارگیری است. با داشتن آمار صحیح از محیط و شرایط کارگاهها، تعداد کارگران و تجزیه و تحلیل آنها، می توان به تضمین حقوق کارگران نیز دست یافت. زیرا با تسلیم کار از سوی کارفرمایان، اطلاعات مورد نیاز، گردآوری و اشخاصی که زیر چتر نظارتها قرار دارند، بهتر مورد شناسایی واقع می شوند. تخلف از این تکلیف، موضوعی است که برای آن، کیفر تعیین شده است (ماده ۱۸۱ قانون کار).

۱۳. جلوگیری از ورود و انجام وظیفه بازرسان کار و مأموران بهداشت کار: به طور کلی، ممانعت از انجام وظیفه مأموران دولتی، انتظامی و قضایی، نوعی تمرد و سرپیچی از اوامر صادر شده از آمر قانونی محسوب می شود و چنین ممانعتهایی، از سوی قانون گذاران، واجد عناوین مجرمانه جزایی قلمداد می گردد. در زمینه انجام وظیفه بازرسان و مأموران بهداشت، ماده ۱۷۹ قانون کار، حاکم بر موضوع خواهد بود.





۱۴. عدم اجرای به موقع آرای صادر شده توسط مراجع حل اختلاف: در نظام حقوقی ایران، حل و فصل اختلافات کارگران و کارفرمایان، با توسل به تکنیک شغلی، بر استفاده از تکنیک قضایی رجحان دارد و اساساً ملاحظه مقامات قضایی در زمینه حل و فصل اختلافات، پس از اتخاذ تصمیم توسط مراجع اداری صورت می‌پذیرد. (استناد از ماده ۱۵۷ قانون کار). لیکن قانون‌گذار برای معطل نگذاشتن تصمیمات و آرای اخذ شده به وسیله مراجع حل اختلاف، حمایتی خاص را مورد توجه قرار داده و عدم اجرای آرای صادر شده را مستوجب تحمل کیفر دانسته است (ماده ۱۸۰ قانون کار).

۱۵. عدم رعایت مقاوله‌نامه بین‌المللی تعطیل هفتگی: به موجب ماده واحده قانون الحاق ایران به مقاوله‌نامه تعطیل هفتگی در مؤسسات اداری و بازرگانی سازمان بین‌المللی کار<sup>۱</sup>، اشخاصی که بر خلاف مقاوله‌نامه و آیین‌نامه اجرایی آن رفتار کنند، برای هر بار تخلف، به جریمه نقدی از ۱۰۰۰ تا ۱۰۰۰۰ ریال محکوم می‌گردند.

۱۶. به کار گرفتن اطفال زیر ۱۲ سال در فرش‌بافی:

هر کس به هر عنوان، طفل کمتر از ۱۲ سال را در کارگاههای فرش‌بافی به کار گمارد، به حبس از شش ماه تا یک سال و تأدیه غرامت از پنج هزار ریال، محکوم می‌شود و در صورت تکرار مجازات، مرتکب به شش ماه حبس و سیصد هزار ریال غرامت خواهد بود.<sup>۲</sup>

۱. سازمان بین‌المللی کار، از جمله سازمانهای تخصصی وابسته به سازمان ملل متحد می‌باشد که مصوبات آن می‌تواند در چهارچوب مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها و طی تشریفات خاصی، جزء حقوق موضوعه کشورها محسوب گردد. کشور ما نیز از اعضای این سازمان است و تعدادی از مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان مذکور، به تصویب قوه مقننه کشور ما رسیده است. برای مطالعه بیشتر، ر.ک: سیدعزت‌الله عراقی، حقوق بین‌المللی کار، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۳.

۲. ماده واحده تشدید مجازات به کار گماردن اطفال.

۱۷. تخلف از آیین نامه حمایت از کارگران مهاجر: به موجب ماده واحده قانون راجع به اجازه و قبولی اجرای توصیه نامه بین المللی شماره ۱۰۰ سازمان بین المللی کار، کارفرمایی که برخلاف آیین نامه اجرایی قانون راجع به اجرای توصیه نامه بین المللی شماره ۱۰۲ مربوط به رفاه اجتماعی کارگران رفتار کند، به جزای نقدی از ۵۰۰۰ تا ۵۰۰۰۰ ریال محکوم می شود.

۱۸. جلوگیری کارفرما از اقدامات بازرسان اعزامی از سوی تأمین اجتماعی، به موجب ماده ۱۰۲ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ جرم انگاشته شده است.<sup>۱</sup>

## گفتار دوم: مرجع رسیدگی به جرایم

اینک که فهرستی از جرایم مورد نظر در حقوق کیفری کار کشورمان به دست داده شد، باید ببینیم آیا اساساً برای رسیدگی به چنین جرایمی، مرجعی ویژه پیش بینی شده است و آیا مرجع رسیدگی به این بزه ها، در چهارچوب اصول کلی آیین دادرسی کیفری ایران، مورد لحاظ واقع شده است؟

به موجب ماده ۱۸۵ قانون کار:

رسیدگی به جرایم مذکور در مواد ۱۷۱ تا ۱۸۴، در صلاحیت دادگاه کیفری دادگستری است. رسیدگی مذکور، در دادسرا و دادگاه خارج از نوبت به عمل خواهد آمد.

۱. توضیح این که، فهرستی از جرمها و مجازاتها، عناوین و اعمالی که در قوانین ایران برای آنها مجازات تعیین شده و از جمله، جرایم مربوط به کار و تأمین اجتماعی، در کتاب جرمها و مجازاتها، نوشته آقای حسین کریمی قید شده و به وسیله دفتر نشر فرهنگ اسلامی، در سال ۱۳۷۸ به چاپ رسیده است.



مجله تخصصی

دانشگاه علوم اسلامی رضوی



می‌دانیم که در حال حاضر، دادگاههای عمومی و انقلاب، بر اساس قانون تشکیل دادگاههای عمومی و انقلاب مصوب ۱۳۷۳ مجلس شورای اسلامی، جایگزین دادگاههای کیفری و حقوقی یک و دو سابق شده است و کلیه دعاوی کیفری و حقوقی، به دادگاههای عمومی و انقلاب احاله و ارجاع می‌گردد. به طور دقیقتر، نصاب مورد نظر در قانون تشکیل دادگاههای حقوقی یک و دو مصوب ۶۴/۹/۳ مجلس شورای اسلامی و قانون تشکیل دادگاههای کیفری یک و دو و شعب دیوان عالی کشور مصوب ۶۸/۳/۳۱ مجلس شورای اسلامی، به موجب قانون فوق از میان رفته و نظر بر این بوده است که صلاحیت عام برای دادگاههای دادگستری به وجود آید.

در زمینه کیفری، ماده یک قانون تشکیل دادگاههای کیفری یک و دو مقرر می‌داشت:

درآمدی بر...



پژوهشها

دادگاههای کیفری به ترتیب مقرر در این قانون تشکیل و به جرایمی که مطابق قوانین، دارای مجازاتهای زیر بوده و در صلاحیت دادگاههای دیگری نباشد، رسیدگی و حکم مقتضی صادر می‌نمایند:

۱. حدود؛ ۲. قصاص؛ ۳. دیات؛ ۴. تعزیرات؛ ۵. مجازاتهای بازدارنده.

افزون بر این، در ماده دوم قانون اخیر، چنین آمده بود:

دادگاههای کیفری، به دادگاههای کیفری یک و دادگاههای کیفری دو تقسیم می‌شوند. در معیت دادگاههای کیفری یک و دو، دادرسی عمومی، انجام وظیفه می‌نماید.

در رأس دادرسی، دادستان، عهده‌دار وظایف و تکالیفی بود که قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۲۹۰ مقرر داشته بود.

اما با تصویب قانون تشکیل دادگاههای عمومی و انقلاب مصوب ۱۳۷۳ و متعاقب آن، قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور کیفری مصوب ۱۳۷۸/۶/۲۸ کمیسیون امور قضایی و حقوقی مجلس

شورای اسلامی، نهاد دادسرا از تشکیلات قضایی حذف شد.<sup>۱</sup>

ماده ۶۸ قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور کیفری مقرر می‌دارد: «شکایت، برای شروع رسیدگی کافی است، قاضی دادگاه نمی‌تواند از انجام آن خودداری نماید.» ظاهراً هر یک از شکواییه‌های وارد شده به حوزه‌های قضایی مستقر در نقاط مختلف کشور، و از جمله، هر نوع شکواییه‌ای که ناظر بر یکی از بزه‌های موضوع گفتار نخست این مقاله باشد، باید از طریق دادگاههای عمومی، مورد پیگرد واقع شود؛ یعنی اگر شکایتی دال بر عدم رعایت مقررات و ضوابط مندرج در قانون کار مصوب ۱۳۶۹، از ناحیه شخص یا اشخاصی که ذینفع نیز نباشند، ارسال شود، قابلیت رسیدگی خواهد داشت و به نظر می‌رسد جنبه عمومی این جرایم، بر جنبه خصوصی آن غلبه و رجحان یافته است.

نظر به این که ماهیت قواعد حقوق کار، واجد جنبه حمایتی به نفع کارگران است و ضوابطی را مورد نظر قرار می‌دهد که بتوان از نیروی کار کارگران، به نحو احسن محافظت، حق‌اللهی انگاشتن چنین جرایمی در حقوق کار کیفری ایران، قابل توجه و در خور تعمق به نظر می‌رسد و با سیاست کیفری متخذه در نظام حقوقی قبل از انقلاب اسلامی، تفاوت چشمگیری را دارا می‌باشد. لکن عدم توجه قانون‌گذار به لزوم پیش‌بینی مرجعی خاص برای رسیدگی تخصصی به چنین اموری، قابل انتقاد است و اصلح بود که دادگاه کیفری کار، در کنار دادگاههای دیگر، مشغول انجام وظیفه می‌گردید.<sup>۲</sup>



مجله تخصصی  
دانشگاه علوم اسلامی رضوی

۱. به موجب ماده ۳۰۸ قانون آیین دادرسی دادگاههای عمومی و انقلاب در امور کیفری: «از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون، دادگاههای عمومی و انقلاب، فقط بر اساس این قانون عمل نموده و قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۲۹۰ و اصلاحات بعدی آن، و همچنین کلیه قوانین و مقررات مغایر با این قانون نسبت به دادگاههای عمومی و انقلاب، لغو می‌گردد.»

۲. با عنایت به اهمیت توجه به مسائل تخصصی مربوط به رشته حقوق کار، و اینکه با

به هر حال، در شرایط کنونی، قضات تحقیق و دادرسان دادگاههای عمومی، وظیفه دارند به چنین جرایمی، خارج از نوبت، رسیدگی و تصمیم مقتضی را اتخاذ نمایند.

### نتیجه گیری

قانون کار مصوب ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، مسئولیت کیفری و حقوقی کارفرمایان را به صورت توأم، مورد ملاحظه قرار داده و نگاه قانونگذار در زمینه جرایم و مجازاتهای مربوط به کارفرمایان، با گذشته، تفاوت‌های چشمگیری پیدا کرده است.

می‌توان گفت که علت این تفاوت و تمایز چشمگیر، وجود زمینه فکری در ذهن تدوین‌کنندگان قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، در جهت‌گیری قانون یاد شده، برای تبیین رؤوس و اساسی‌ترین خط‌مشی نظام حقوقی کشور در خصوص تنظیم روابط کارگر و کارفرما می‌باشد.

از نگاهی گذرا به فهرست جرایم و مجازاتهای مندرج در قانون کار، می‌توان چنین نتیجه گرفت که سخت‌گیری بی‌سابقه‌ای در زمینه اجرای تکالیف موضوع قانون یاد شده، مورد توجه واضعان قانون کار قرار گرفته و گویی، کمترین اعتمادی به اجرای این مقررات توسط کارفرمایان، آن هم بدون ضمانت اجرای شدید کیفری و حقوقی، وجود نداشته است.

به نظر می‌رسد که قوانین و مقررات فعلی کشور ما و مهمترین آنها؛ یعنی قانون کار، پیش از این که توجه و التفات خود را به وضع مقرراتی برای پیشگیری از بروز ناهنجاریهای شغلی معطوف دارد، تلاش کرده است با معلول مبارزه کند. به نظر ما، جرایم و بزه‌های موضوع قانون کار،

→ حذف دادرسان، حجم امور محوله به دادگاهها، بسیار افزایش یافته است. گاه قضات رسیدگی کنند، به دلیل ازدیاد پرونده‌ها، فرصت دقت نظر کافی در برخی موارد، از جمله ذکر دقیق ماده مورد استناد را ندارند؛ از جمله، برای نمونه، در یکی از پرونده‌های مطروحه در دادگستری خراسان، کارفرما به استناد ماده ۲۸۵ قانون کار محکوم شده است، در حالی که کل مواد قانون کار، ۲۰۳ ماده بیش نیست.

درآمدی بر...



پژوهشها

مشمول همان جرایم دیگر اجتماعی و نیازمند نگاهی خاص به زمینه‌های بروز این بزه‌هاست. به بیان دیگر، بسترسازی فرهنگی، آموزش کارفرمایان و وجود مقدماتی برای پیشگیری از بروز جرایم؛ یعنی مبارزه با علت، همواره نتیجه‌بخش‌تر از برخورد شدید با معلول خواهد بود؛ موضوعی که از نظر واضعان قانون کار، پنهان مانده است.

این مهم، می‌تواند با تکیه بر اصول حاکم بر حقوق کیفری کار، به منصفه ظهور برسد و در صورت تکیه بر چنین موازینی، دستیابی به روشهای منطقی و اصولی، دور از انتظار نیست. وقتی گفته می‌شود: پیش‌بینی مراجع ویژه‌ای برای رسیدگی به این قبیل جرایم، از اهمیت والایی برخوردار شده، در واقع، صیانت از سرمایه‌های مادی و انسانی (سرمایه مادی کارفرمایان و انرژی کار کارگران) به طور توأم مورد نظر قرار گرفته است و اصلاح به نظر می‌رسد که برای تنظیم چنین ضوابطی، اقدامات اصلاحی انجام شود.



مجله تخصصی  
دانشگاه علوم اسلامی رضوی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی