حقوق بازنشستگی و ترکه (آیا حقوق بازنشستگی مشمول عنوان ترکه است)

جعفری لنگرودی

اگر عنوان ترکه بر حقوق بازنشستگی که بوراث کارمند متقاعد متوفی داده میشود،صدق‏ کند نتیجه چنین میشود که جز در مواردیکه قوانین استخدام(و بطور کلی مقررات مخصوص) تکلیف حقوق بازنشستگی را معین نموده است باید مواد ارث قانون مدنی حاکم بر سرنوشت آن‏ باشد؛اما اگر عنوان ترکه بر آن صدق نکند بهیچوجه مجالی برای اعمال مقررات قانون مدنی‏ در مورد حقوق بازنشستگی وجود ندارد.بیش از این راجع بنتیجهء این گفتار سخن نمی گوئیم و در ذیل این بحث،بپاره‏ای از نتایج مهم آن اشاره خواهیم نمود:

ترکه چیست؟

ترکه در قانون تعریف نشده است.اگر از تفسیر تاریخی کمک بگیریم باید بگوئیم آنچه که‏ در حیطهء اختیار شخص در حال حیات بوده و فوت او موجب انقطاع بد وی از آن گردیده است، عنوان ترکه را دارد چنانکه از حدیث معروف

(ما ترکه المیت من حق أو مال فهو لوارثه)

این‏ معنی استفاده میشود.مفهوم ترکه در استعمالات شارع اسلام اختصاص به هر مالی ندارد بلکه از آن‏ هم تجاو مینماید چنانکه از این حدیث معروف

(انی تارک فیکم الثقلین کتاب اللّه و عترتی)

دانسته‏ میشود.البته در اصطلاحات این فن،ترکه اختصاص بامور مالی یافته است خواه آن مال عین‏ باشد خواه دین و حق.بدیهی است حقوق تقاعد که در یک دید وسیع،ما بازای قانونی کار مستخدم- غفلت مأموری بدون گناه در زندان بماند، نتیجه یکی است و این نتیجه،ستم در حق‏ ستم‏دیده‏ای است.

بنابراین انحراف تنها رشوه‏خواری نیست و رنگهای گوناگون دارد که یکی از انواع‏ زننده آن،سستی و قصور در انجام وظیفه‏ و عدم علاقه نسبت به وظائف و تکالیف‏ است.اگر یک قاضی یا یک کارمند برای‏ سرعت و دقت در کار،احساس مسئولیت‏ نکند بفرض که دامان او از آلودگی- های دیگرر از جمله رشوه‏خواری پاک و منزه باشد،این پاکی جوابگوی خطایا غفلت او نیست بخصوص که ثمره خطای‏ او ایجاد مزاحمت و خسارت و زیان برای‏ کسی یا سلب آزادی از بی‏گناهی باشد.

سخن به درازا کشید.بعلت کثرت مقالات و برای پرهیز از ملال خوانندگان عزیز،باقی مطلب‏ را بشماره دیگر میگذاریم و برخورد داور را با یک‏ زندانی بیگناه که بر اثر القاء شبهه و اشتباه، بدستور وزیر مقتدر دادگستری بدون استحقاق‏ مورد تعقیب قرار گرفت و عکس العمل داور را پس‏ از آگاهی بخطای خویش که ماجرائی خواندنی‏ و عبرت‏آموز است در مقاله دیگری به استحضار خوانندگان عزیز میرسانیم.

است تا وقتی که مستخدم زنده است بخود او تعلق میگیرد و تحت اختیار او است ولی بسبب فوت وی‏ ید او از آن منقطع میشود پس باین مقیاس بدیهی،در صدق عنوان ترکه بر آن نباید شکی بخود راه داد این معنی از مادهء واحدهء اصلاح مادهء 47 قانون استخدام کشوری مصوب 28-12-1310 نیز دانسته میشود که می‏گوید(...هرگاه یکی از مستخدمین رسمی که به حد تقاعد رسیده‏اند اعم‏ از اینکه متقاعد شده یا نشده باشد فوت نماید نصف حقوق تقاعدی که قانونا به او تعلق میگیرد بطور متساوی بورثهء قانونی متوفی...داده میشود...)این نکته را هم ناگفته نباید نهاد که در قانون استخدام کشوری به کرات در مورد حقوق بازنشستگی کلمهء وارث(نسبت بحقوق بازنشستگی‏ متقاعد متوفی)استعمال شده است و مفهوم ارث با مفهوم‏تر که ملازمهء قانونی دارد و این نکته لااقل‏ قرینهء مؤید درستی بحث بالا میتواند باشد.

از طرف دیگر باید کمال توجه را داشته باشیم که حقوق بازنشستگی در میان سایر ارقامی‏ که ترکه را تشکیل میدهند مختصاتی دارد که اهم آنها از این قرار است:

الف-وراث حقوق بازنشستگی معدود و محدودند باشخاصی که در مادهء سوم قانون وظایف‏ (مورخ 19 ربیع الاول 1326)که میگوید(مراد از ورثه در این‏جا عبارت است از اولاد و عیال‏ و همچنین پدر و مادری که در کفالت متوفی باشد و همچنین نوادهء که پدر و مادرش فوت کرده و در کفالت متوفی باشد).

ب-فروض مذکور در باب ارث قانون مدنی در مورد حقوق بازنشستگی رعایت نمیشود بلکه‏ تقسیم آن بطور تساوی است.

ج-استیفای دین متوفی از سایر ارقام ترکه اشکال ندارد ولی در مورد حقوق بازنشستگی‏ ماده 56 قانون استخدام کشوری چنین مقرر میدارد(بجز موارد استیفای حقوق دولت،توقیف‏ حقوق تقاعدی در قبال محکومیت حقوقی یا عناوین دیگر از این قبیل اکیدا ممنوع است.)این‏ سه صفت عمده که اختصاص بحقوق بازنشستگی دارد موجب شده است که پاره‏ای از اهل نظر در صدق عنوان ترکه؟؟؟«حقوق بازنشستگی»شک کنند ولی بنظر این ناچیز،اینها فرق‏ جوهری و ماهوی نیست و در سایهء مساعدت نیروی تجرید کلی از مصادق یک ماهیت بخوبی میتوان‏ گفت که با وجود این فرقها که حقوق بازنشستگی با سایر ارقام ترکه دارد مدلول ترکه‏ بر حقوق بازنشستگی و سایر ارقام ترکه بدون هیچ درنک و تامل صادق است.

و بهرجال این امر بستگی تام بطرز استظهار هر مستنبط دارد.

نتیجه

برای اینکه نتیجهء این مقال بوضوح بیشتر مجسم گردد دو مسألهء ذیل را عنوان می‏کنیم: اول-آیا متقاعد در حین تقاعد و یا قبل از آن میتواند تعهدی را قبول کند که نتیجهء آن تعهد، مقیدساختن حقوق تقاعد باشد؟بعبارت دیگر نتیجهء تعهد این باشد که از محل حقوق تقاعد طلب‏ متعهد پرداخته شود؟بدیهی است که با توجه بمادهء 56 قانون استخدام کشوری(که در بالا آورده‏ شد)دادگاهها نمیتوانند حکم راجع بانجام تعهد مزبور بدهند زیرا حکم مزبور قابل اجراء نیست و محاکم از صدور حکمی که قانونا قابل اجراء نباشند ممنوعند ولی این امر ملازمه با بطلان‏ تعهد مزبور ندارد و ممکن است متعهد له نظر بخصوصیات اخلاقی متعهد در ایجاد چنین رابطهء حقوقی اقدام عاقلانه کرده باشد.