

بازگشت به کار پس از طی محکومیت کیفری به حبس

آزاده‌السادات طاهری *

۱. وقایع پرونده

مشخصات رأی

شماره دادنامه: ۹۲۰۹۹۷۰۹۵۵۵۰۰۰۲۴^۱

تاریخ رسیدگی: ۱۳۹۲/۷/۲۹

خواهان: آقای م.الف.

خوانده: شهرداری

خواستار: اعاده دادرسی نسبت به رد درخواست بازگشت به کار، حقوق معوق، اضافه کاری، تفاوت دستمزد و غیره.

شعبه صادرکننده: شعبه ۱۸ دیوان عدالت اداری

در خصوص درخواست اعاده دادرسی آقای م.الف فرزند ح. نسبت به دادنامه شماره ... صادره از شعبه ۱۸ دیوان عدالت اداری با عنایت به محتویات پرونده، آقای الف. در شهرداری مشغول بوده و نوع استخدام وی قرارداد کار بوده و به‌عنوان کارمند رسمی شهرداری تلقی نمی‌شده است به علت کلاهبرداری به چهار سال حبس قطعی محکوم شده و پس از آزادی از زندان درخواست بازگشت به کار و حقوق معوق و اضافه کاری و تفاوت دستمزد و غیره نموده و مدعی شده است چون قبل از حبس درخواست مرخصی بدون حقوق نموده و با آن موافقت شده است لذا بازگشت به کار وی قانونی است. دیوان پس از بررسی اوراق پرونده اولاً: به موجب ماده ۶۷ و ۷۲ قانون کار مدت مرخصی بدون حقوق برای کارگران صرفاً جهت

* استادیار دانشگاه سمنان.

azadetaheri@semnan.ac.ir

۱. نگاه کنید به: دفتر فصلنامه مطالعات آرای قضایی، مجموعه آرا منتخب دیوان عدالت اداری (پژوهشگاه قوه قضاییه، بهار ۱۳۹۴) ص ۲۱.

انجام فرایض حج فقط به مدت یک ماه بوده و هیچ مرجعی صلاحیت اعطای مرخصی بدون حقوق برای چهار سال ندارد. از طرفی قطع رابطه کاری خارج از اراده فقط در زمان و حین کار قانونی است. در حالی که نامبرده خارج از محیط کار مرتکب جرم شده و محاکمه، محکوم به حبس و اجرا شده که ربطی به کار ندارد تا مشمول مقررات حمایتی قانون کار گردد. ثانیاً: هیچ دلیلی دال نقض رأی سابق‌الصدور این شعبه که مشمول ماده ۹۸ از قانون دیوان عدالت اداری باشد ارائه نشده لذا قرار رد درخواست وی صادر و اعلام می‌گردد. این قرار قطعی است.

۲. نقد و بررسی

آن‌گونه که دادنامه به ما نشان می‌دهد آقای الف. به اتهام کلاهبرداری محاکمه و در نهایت محکوم شده است. وی با پایان محکومیت چهار ساله خود می‌خواهد به محل کار بازگردد و تقاضای مزایای معوقه خود را دارد. مستند این فرد، «مرخصی بدون حقوق» است. به عبارت دیگر وی مدعی است که پیش از آغاز دوران حبس، از محل کار خود مرخصی بدون حقوق چهار ساله‌ای تقاضا کرده که با آن موافقت شده و لذا اینک با پایان دوره حبس می‌تواند مجدداً به کار بازگردد اما محل کار سابق از پذیرش وی سرباز زده است. در مقابل، دیوان این خواسته را نپذیرفته و در این راستا به چند استدلال متوسل شده است:

(۱) نخست آنکه مطابق قانون کار، مرخصی بدون حقوق فقط برای انجام فریضه حج و به مدت یک ماه است و بیش از این میزان و به‌ویژه تا چهار سال قابل افزایش نیست و هیچ مرجعی نمی‌تواند تا این میزان مرخصی بدون حقوق اعطا کرده باشد.

(۲) چون ارتکاب جرم و قطع رابطه کاری خارج از محیط کار بوده آقای الف. نمی‌تواند برای حمایت از خود به قانون کار متوسل شود و خواهان بازگشت به کار سابق خود گردد.

آنچه از این مقدمات در مرحله نخست استنباط می‌شود آن است که «قرارداد کار» آقای الف. را می‌توان خاتمه یافته تلقی کرد. (اگر چه ارائه نظر دقیق‌تر منوط به داشتن اطلاعات بیشتر و آگاهی از نوع و جزئیات قرارداد کار وی است) لذا نتیجه نهایی حکم صادر شده می‌تواند صحیح باشد و آقای الف. حقی در بازگشت

به کار ندارد. لیکن آنچه ما را به این نتیجه می‌رساند نه مسیر استدلالی است که در رأی طی شده بلکه یکی از مواد قانون کار است که با بیان حکمی در باب توقیف و محاکمه کارگر، وضعیت کارگران را در موقعیت‌های مشابه تبیین می‌کند. به بیان دیگر رأی دیون در نهایت رد درخواست آقای الف. را به‌درستی بیان داشته اما محتوای استدلال و مسیر رسیدن به این نتیجه خالی از خلل به نظر نمی‌رسد.

نخست به سراغ ماده‌ای از قانون کار برویم که وضعیت کارگر محکوم در محاکم را روشن می‌کند:

ماده ۱۷ قانون کار بیان می‌دارد: «قرارداد کارگری که توقیف می‌گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی‌شود در مدت توقیف به حال تعلیق در می‌آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز می‌گردد.»

این ماده ذیل مبحث تعلیق در قانون کار ذکر گردیده و توقیف کارگر را از مصادیق تعلیق قرارداد کار دانسته است. مقصود از تعلیق قرارداد کار این است که وجود عاملی نزد کارگر یا کارفرما به‌طور موقت مانع از انجام تعهدات گردد و لذا قرارداد موقتا معلق می‌شود و پس از رفع آن عامل، به حیات خود ادامه می‌دهد. بر اساس ماده ۱۷ قانون کار چنانچه کارگری برای مدتی توقیف شده باشد طبیعتا نمی‌تواند به وظایف خود جامه عمل بپوشاند فلذا قرارداد وی به حالت تعلیق در می‌آید و اگر این توقیف به محکومیت منجر نشود و به عبارت دیگر از وی رفع اتهام شود می‌تواند به کار بازگردد: رفع عامل تعلیق و در نتیجه ادامه قرارداد کار.

اما اگر توقیف کارگر منتهی به صدور حکم محکومیت گردد وضع چگونه خواهد بود؟ از مفهوم مخالف ماده می‌توان چنین برداشت کرد که در این حالت چون کارگر نمی‌تواند به تعهدات خود در قبال کارفرما متعهد بماند قرارداد کار خاتمه می‌یابد و کارفرما تکلیفی به پذیرش وی پس از خاتمه حبس ندارد. اگرچه به نظر می‌رسد که از این جهت منعی هم ندارد. ماده ۲۰ قانون کار صراحتا حکم کارفرمایی را بیان می‌کند که برخلاف ماده ۱۷ از پذیرش کارگر در بازگشت به کار خودداری می‌کند: در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵، ۱۶، ۱۷ و ۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند، این عمل در

حکم اخراج غیر قانونی محسوب می‌شود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیأت تشخیص مراجعه نماید...»

از آنجا که در پرونده آقای الف. وی محکوم به حبس شده است و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت بوده است می‌توان چنین گفت که کارفرما تکلیفی به پذیرش وی نداشته و با پرداخت حقوق و مزایای معوقه احتمالی تا زمان کار (پیش از توقیف) می‌توانسته به کار وی خاتمه دهد.^۱

دیوان اما- همان‌طور که دیدیم- در رأی خود به این ماده استناد نکرده بلکه اولاً: طول مدت مرخصی بدون حقوق چهار ساله را زیر سؤال برده و ثانیاً: به خارج بودن ارتکاب جرم از محیط کار اشاره کرده است. بهتر آن است که برای بررسی این استدلال ابتدائاً مواد مرتبط با مرخصی بدون حقوق را در قانون کار از نو بخوانیم:

به موجب ماده ۷۲ قانون کار «نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر یا نماینده قانونی او و کارفرما تعیین خواهد شد.» قانون‌گذار استفاده از مرخصی بدون حقوق را مطلقاً به توافق کارگر و کارفرما واگذار کرده و توافق کتبی آنها را ملاک عمل دانسته است. در این ماده در فصلی که قانون‌گذار مرخصی‌های کارگر را برمی‌شمارد نشانی از محدودیت مرخصی بدون حقوق نیست اما از آنجا که در زمان این نوع مرخصی، قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید می‌توان حکم

۱. در این رابطه توجه به پاسخ‌های کارشناسان روابط کار در برابر پرسش‌هایی مشابه سودمند است. مطابق نظر این کارشناسان در ارتباط با ماده ۱۷ قانون کار در صورت محکومیت کارگر، کارفرما تکلیفی به بازگشت کارگر به کار نداشته و شکایت کارگر به خواسته بازگشت به کار پذیرفته نمی‌شود. همچنین در این پاسخ‌ها بر این مسئله تأکید شده که در چنین حالتی چون توقیف به محکومیت منتهی شده، اطلاق تعلیق به قرارداد کار در زمان توقیف هم معنا پیدا نمی‌کند و تاریخ قطع رابطه کارگر و کارفرما همان تاریخ بازداشت و توقیف وی خواهد بود. مهم‌تر آنکه ضمن یکی از این نظریات، به رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره دادنامه ۱۵۵ مورخ ۱۳۸۰/۵/۱۴ اشاره شده که بیان می‌دارد: «محکومیت کیفری مشمولین قانون کار و عدم اشتغال آنان به خدمت به واسطه تعقیب در مراجع قضایی و یا تحمل مجازات قطعی از مصادیق ترک خدمت و از موجبات قطع رابطه همکاری با کارفرما محسوب می‌شود.» برای دیدن این نظریات نگاه کنید به: محمدجواد الهیان، پرسش و پاسخ در زمینه روابط کار (مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۹۰) ج چهارم، ص ص ۸۴-۸۵.

دیگری را در این رابطه در مواد مرتبط با تعلیق قرارداد کار جستجو کرد. ماده ۱۶ به این منظور قابل توجه است: «قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصی‌های بدون حقوق یا مزد استفاده می‌کنند، در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق در می‌آید.

تبصره- مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.»

مستفاد از ماده ۱۶ آن است که اگر چه مقنن در ماده ۷۲ محدوده‌ای برای مرخصی بدون حقوق تعیین نکرده ولی مدت دو سال را مد نظر داشته است. همچنین تبصره این ماده هم توسعه مرخصی بدون حقوق را در موارد مرخصی تحصیلی تا چهار سال مجاز دانسته است. مجموع این مواد نشان می‌دهد که نه تنها محدوده مرخصی بدون حقوق در قانون کار «یک ماه» نیست بلکه در شرایطی تا چهار سال قابل افزایش است.

در متن دادنامه با مرتبط دانستن مواد ۶۷ و ۷۲ قانون کار، مرخصی بدون حقوق منحصر در مرخصی فریضه حج و تنها به مدت یک‌ماه در نظر گرفته شده است؛ حال آنکه تصریح ماده ۱۶ چنین برداشتی را ناموجه می‌نماید. به‌ویژه آنکه ماده ۶۷ هم تاب چنین تفسیری ندارد: «هر کارگر حق دارد به منظور ادای فریضه حج واجب در تمام مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک‌ماه از مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.» مفاد ماده ۶۷ از منظر حقوق کار بیش از هر چیز پیام همکاری با کارگر در تعیین زمان مرخصی برای سفر به حج را در خود دارد. این ماده بیان می‌کند که هر کارگر در طول دوران خدمت خود حق دارد از یک‌ماه مداوم مرخصی برای سفر حج استفاده کند؛ مدتی که چون نسبتاً طولانی است علی‌الاصول ممکن است کارفرما با آن موافقت نکند. اگر کارگری به مدت یک‌ماه مرخصی استحقاقی ذخیره‌شده یا مرخصی استحقاقی سالانه خود را داشته باشد می‌تواند از آن استفاده کند و در غیر این صورت می‌تواند از مرخصی بدون حقوق مدد جوید و کارفرما بر اساس ماده ۶۷ باید با این مرخصی موافقت نماید. حتی ممکن است بخشی از این یک‌ماه مرخصی استحقاقی و بخش دیگر بدون حقوق و مشمول احکام آن باشد.

بنابراین موارد استفاده از مرخصی بدون حقوق در قانون کار منحصر در مرخصی برای فریضه حج نیست و اتفاقاً مصداقی که قانون از آن نام می‌برد مرخصی برای ادامه تحصیل است که این مدت تا چهار سال هم قابل تمدید است؛ برخلاف آنچه که در رأی آمده و گفته که هیچ مرجعی نمی‌تواند مرخصی بدون حقوق را تا چهار سال تعیین کند. مضافاً اینکه بر اساس ماده ۷۲ سقفی برای مرخصی بدون حقوق در نظر گرفته نشده است و چنانچه کارفرمایی بخواهد مدتی بیشتر را بپذیرد منع قانونی در جایی به چشم نمی‌خورد. اگر چه علی‌القاعده کارفرمایان نمی‌پذیرند که کارگری برای مدت بسیار طولانی کار نکند و با گذشت این مدت بخواهد به کار برگردد اما اگر قانون را با سویه حمایتی به نفع کارگر تفسیر کنیم مانع قانونی بر سر راه توافق آنها وجود ندارد. به‌ویژه آنکه مبتنی بر ماده ۸ قانون کار اگر توافق بین کارگر و کارفرما متضمن منافعی بیشتر از قانون برای کارگر باشد مجاز است.

استدلال دیگر دیوان هم قابل تأمل است. در دادنامه آمده: *از طرفی قطع رابطه کاری خارج از اراده فقط در زمان و حین کار قانونی است. در حالی که نامبرده خارج از محیط کار مرتکب جرم شده و محاکمه، محکوم به حبس و اجرا شده که ربطی به کار ندارد تا مشمول مقررات حمایتی قانون کار گردد.*

فارغ از ابهام و پیچیدگی موجود در نگارش این جملات^۱ به نظر می‌رسد مقصود این بوده که حمایت‌های قانونی پیرامون منع اخراج خودسرانه و حکم به بازگشت به کار مبتنی بر ماده ۱۶۵ قانون کار صرفاً به تخلفات در محیط کار ناظر است و چنانچه جرمی خارج از محیط کار و بدون ارتباط با آن به وقوع بپیوندد کارگر نمی‌تواند مشمول ماده ۱۶۵ قرار بگیرد و تقاضای بازگشت به کار بنماید یا به تعبیر دادنامه مشمول مقررات حمایتی قانون کار گردد.

۱. متن این عبارات چندان گویا نیست و به نظر می‌رسد منظور این بوده که محتوای ماده ۱۶۵ قانون کار در خصوص بازگشت به کار کارگر صرفاً در نتیجه اخراج غیرموجه وی در نتیجه تخلف در محیط کار ممکن است و نه ارتکاب جرم خارج از کارگاه.

در رابطه با این قسمت، توجه به این نکته ضروری است که نمی‌توان به سادگی حکم کلی صادر کرد و گفت اگر کارگری خارج از محل کار جرمی مرتکب شد و در نتیجه آن به حبس محکوم گردید به‌طور کلی از شمول مقررات حمایتی قانون کار خارج می‌شود. بلکه حتی اگر ارتکاب جرم باعث خاتمه قرارداد کار نیز گردد ممکن است محتوای برخی مواد به کار کارگر آید و به صرف ارتکاب جرم نمی‌توان کلیه مزایای قانونی حمایتی را از وی سلب کرد. به عبارت دیگر حتی اگر ارتکاب جرم توسط کارگر موجب محکومیت وی گردد و به استناد ماده ۱۷ قانون کار به قرارداد وی خاتمه داده شود کارفرما مکلف است کلیه مزایا و حقوق و اضافه کاری‌های معوقه احتمالی را بپردازد و سپس به این رابطه خاتمه دهد و در هر مرحله کارگر می‌تواند برای جلوگیری از تضییع این حق‌ها به مراجع قانونی مراجعه کند.

در مقام جمع‌بندی باید خاطرنشان کرد که رأی یادشده به نتیجه‌ای درست لیکن از مسیری پر از ابهام و فراز و فرود رسیده است. کارفرما تکلیفی به پذیرش آقای الف. ندارد (مضافاً اینکه حتی اگر وی را بپذیرد به استناد چهار سال مرخصی بدون حقوق تکلیفی در قبال حقوق و مزایای دوران چهار ساله ندارد که در میان خواسته‌های وی است) این امر را مستنداً به ماده ۱۷ قانون کار می‌توان استنباط کرد. مرخصی بدون حقوق در قانون کار فی‌نفسه محدودیتی ندارد و طولانی بودن آن با توافق کارفرما ممکن است و صرف ارتکاب جرم نیز کارگر را از حقوق قانونی مندرج در قانون کار محروم نمی‌کند. در پایان ذکر این نکته را از یاد نباید برد که در هر حال تفسیر به سود کارگر اصل حاکم بر حقوق کار است و به استناد دادنامه ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۸۰۳۴۲۸ دیوان مورخ ۱۳۹۱/۹/۲۱ هر گونه جرم ارتكابی کارگر موجب تضییع حقوق مسلم وی نمی‌شود.^۱

۱. نگاه کنید به: تحلیل و نقد این دادنامه به قلم نگارنده در فصلنامه مطالعات آرای قضایی، سال دوم،