

اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار در نظام قضایی ایران

مرتضی رستمی*، محمد رستمی**

چکیده

در نظام حقوقی ایران به موجب ماده ۱۶۶ قانون کار (مصوب ۱۳۶۹)، آرای مراجع حل اختلاف کار باید در سازمان دادگستری توسط واحد اجرای احکام مدنی به اجرا در آیند. اگرچه فرایند کلی اجرای این آرا در قوانین از جمله قانون اجرای احکام مدنی و قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی، تعیین شده است، اما اجرای آرای این مراجع در برخی موارد با ابهامات و چالش‌هایی همراه است؛ به طوری که کارگران را در دستیابی به حقوق خود با مشکلاتی مواجه می‌نماید. مقاله کنونی که با استفاده از روش توصیفی و تحلیلی به بررسی این ابهامات و چالش‌ها پرداخته است دلالت بر این دارد که ابهامات موجود در فرایند اجرای مهم‌ترین آرای مراجع حل اختلاف کار اعم از آرای با موضوع محکومیت مالی (شامل حق بیمه کارگر و حقوق و مزایای وی) و آرای با موضوع محکومیت غیرمالی (مانند رأی بازگشت به کار کارگر) موجب پیدایش رویه‌های مختلف در واحدهای اجرای احکام مدنی دادگستری شده است. همچنین، اجرای این آرا در عمل نیز با چالش‌هایی همراه است که برخی از آن‌ها عبارتند از: ابهام در آرا، عدم استطاعت مالی کارفرما (اعم از اعسار یا ورشکستگی)، امتناع کارفرما از اجرای رأی و امتناع سازمان تأمین اجتماعی از اجرای آرای مربوط به حق بیمه.

واژگان کلیدی: کارگر، کارفرما، رأی قطعی، حقوق و مزایا، بازگشت به کار، اجرای احکام مدنی

* دکتری حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

rostami300@yahoo.com

** دانشجوی دکتری حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران (نویسنده)

rostami205@yahoo.com

(مسئول)

مقدمه

امروزه در بسیاری از کشورها برای رسیدگی به اختلافات ناشی از کار، مراجع خاصی ایجاد شده است. در ایران نیز مراجع حل اختلاف کار شامل هیئت‌های تشخیص (به‌عنوان مرجع بدوی) و هیئت‌های حل اختلاف کار (به‌عنوان مرجع تجدیدنظر)، به‌موجب ماده ۱۵۷ قانون کار (۱۳۶۹)، عهده‌دار رسیدگی به اختلافات فردی ناشی از کار میان کارگر و کارفرما هستند.

یکی از مسائل مهم در مورد این مراجع شبه‌قضایی، سازوکارهای اجرای آرای آن‌هاست. ماده ۱۶۶ قانون کار در این خصوص مقرر می‌دارد: «آرای قطعی صادره از طرف مراجع حل اختلاف کار، لازم‌الاجرا بوده و به وسیله اجرای احکام دادگستری به مورد اجرا گذارده خواهد شد.» در راستای این ماده، «آیین‌نامه طرز اجرای آرای قطعی هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۶ قانون کار» (مصوب ۱۳۷۰) بیان می‌دارد: ترتیب اجرای آرای قطعی هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف، تابع احکام و مقررات اجرای احکام مربوط به محاکم دادگستری بوده و به‌وسیله واحد اجرای احکام حوزه قضایی محل وقوع کارگاه به اجرا گذاشته می‌شود.^۱

اگرچه فرایند اجرای آرا در واحدهای اجرای احکام مدنی دادگستری در قوانینی چون قانون اجرای احکام مدنی (۱۳۵۶) و قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی (۱۳۹۴)، تبیین شده است با این حال اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار در برخی موارد با ابهامات و چالش‌هایی همراه است؛ به‌طوری که این موضوع تاکنون موجب بروز اختلاف‌نظرهای فراوان میان حقوق‌دانان و پیدایش رویه‌های مختلف، میان قضات شده است. از آنجایی که ابهامات و چالش‌های موجود ممکن است کارگر (به‌عنوان محکوم‌له بیشتر آرای مراجع حل اختلاف کار) را در دستیابی به حقوق خود با دشواری مواجه نماید بررسی این موضوع در قالب اثر پژوهشی مستقل، ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به این موضوع، مقاله کنونی با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی و بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای به بررسی فرایندها و چالش‌های اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار در نظام قضایی ایران می‌پردازد. در این راستا ابتدا فرایندهای اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار بررسی و پس از آن، چالش‌های اجرای این آراء توضیح داده خواهد شد.

۱. این آرا اعم است از آرای که پس از صدور از سوی مراجع حل اختلاف کار جهت اجرا به دادگستری ارسال می‌شود یا به دنبال اعتراض و طی نمودن فرایند مقرر در ماده ۶۳ قانون دیوان عدالت اداری (۱۳۹۲) از سوی شعب دیوان صادر شده باشد. در فرض اخیر نیز رای ماهوی دیوان، ابتدا به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی مربوطه ارسال می‌شود تا از آن طریق جهت اجرا به دادگستری ارسال شود.

۱. فرایند اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار

آرای مراجع حل اختلاف کار در یک تقسیم‌بندی کلی به آرای با موضوع محکومیت‌های مالی و غیرمالی تقسیم می‌شوند که (در فرض استتکاف کارفرما از اجرای رأی و ارسال آن از سوی اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی به دادگستری)، فرایند اجرای هر یک از آن‌ها به شرح زیر است.

۱-۱. آرای با موضوع محکومیت‌های مالی

بررسی آرای مورد اعتراض مراجع حل اختلاف کار (نزد شعب دیوان عدالت اداری) دلالت بر آن دارد در میان آرای صادره از سوی این مراجع، آرای با موضوع پرداخت حق بیمه و مزایای کارگر بیشترین آرای با موضوع محکومیت‌های مالی هستند (نک: پایگاه اطلاع‌رسانی دیوان عدالت اداری). به همین جهت در این قسمت به بررسی فرایند اجرای این آرا پرداخته می‌شود.

۱-۱-۱. حق بیمه کارگر

در مواردی که موضوع رأی مراجع حل اختلاف کار، پرداخت حق بیمه کارگر است ادر خصوص فرایند اجرای این آرا دو دیدگاه وجود دارد؛ دیدگاه نخست، قائل بر آن است: میزان حق بیمه قابل پرداخت از سوی کارفرما و مدت آن باید در رأی مرجع حل اختلاف کار به‌طور دقیق، مشخص شود (نظریه مشورتی شماره ۷/۹۴/۵۹۰، مورخ ۱۳۹۴/۳/۶ اداره کل حقوقی قوه قضائیه) و پس از ارسال پرونده جهت اجرا به دادگستری، واحد اجرای احکام مدنی باید مراتب را به سازمان تأمین اجتماعی، اعلام نماید تا سازمان نسبت به دریافت حق بیمه (تعیین شده از سوی مراجع حل اختلاف کار) از کارفرما اقدام کند. از نظر این گروه، مرجع صلاحیت‌دار برای وصول حق بیمه از کارفرما، سازمان تأمین اجتماعی خواهد بود نه واحد اجرای احکام مدنی دادگستری.

اما دیدگاه دوم، معتقد است: مراجع حل اختلاف کار، تنها صلاحیت تعیین بازه زمانی که کارفرما مکلف به پرداخت حق بیمه می‌باشد را دارند و مجاز به تعیین میزان حق بیمه قابل پرداخت از سوی کارفرما نمی‌باشند و این امر در صلاحیت انحصاری سازمان تأمین اجتماعی است (جلالی و قبادی، ۱۳۹۵: ۳۲۴-۳۲۳)؛ زیرا تعیین و محاسبه حق بیمه باید بر اساس قانون تأمین اجتماعی، صورت پذیرد و سازمان تأمین اجتماعی نیز به‌عنوان تنها مجری قانون مذکور دارای اختیارات قانونی در این زمینه است؛ بنابراین رأی مراجع حل اختلاف کار باید از سوی اجرای احکام دادگستری به سازمان تأمین اجتماعی ارسال شود و سازمان با اختیارات قانونی که به وی داده شده است نسبت به محاسبه

۱. ماده ۱۴۸ قانون کار مقرر می‌دارد: «کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند.»

حق بیمه و دریافت آن اقدام نماید (جوان جعفری و دیگران، ۱۳۹۱: ۳۱). بیشتر قضات حاضر در برخی از نشست‌های قضایی نیز تعیین حق بیمه را از وظایف اداری سازمان تأمین اجتماعی دانسته‌اند (سامانه نشست‌های قضایی، صورتجلسه نشست‌های قضایی دادگستری شهرستان تبریز، مورخ ۱۳۸۴/۴/۶ و شهرستان نوشهر مورخ ۱۳۹۸/۵/۱۰). به موجب برخی از آرای صادره از شعب دیوان عدالت اداری، «مراجع حل اختلاف کار در خصوص حق بیمه صرفاً بر اساس ماده ۱۴۸ قانون کار، حق الزام کارفرما به پرداخت حق بیمه را دارند و تعیین میزان و نحوه پرداخت حق بیمه و کیفیت موضوع بر عهده مراجع حل اختلاف کار نیست» (نک: آرای شماره ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۲۰۰۰۴۰۵، مورخ ۱۳۹۲/۲/۲۳، شعبه ۲۰ بدوی دیوان عدالت اداری و شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۸۰۳۳۶۹، مورخ ۱۳۹۱/۹/۱۹، شعبه ۱۸ بدوی دیوان عدالت اداری، قابل دسترسی در پایگاه اینترنتی بانک آرای قوه قضائیه).

به نظر می‌رسد این نظر با موازین حقوقی سازگارتر است؛ زیرا صرف نظر از استدلال‌های طرف‌داران این نظر، کارفرما باید علاوه بر حق بیمه، متفرعات حق بیمه که شامل جرایم عدم پرداخت حق بیمه و دیرکرد پرداخت آن است را نیز به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید و هیچ مرجعی به جز این سازمان (یا شعبه اداره تأمین اجتماعی وصول‌کننده حق بیمه)، صلاحیت تعیین مبلغ مزبور را ندارد. این گروه، در خصوص فرایند اجرای رأی به پرداخت حق بیمه، بیان داشته‌اند: چنانچه کارفرما (محکوم‌علیه)، خود حاضر به پرداخت حق بیمه باشد هر یک از کارگر یا کارفرما می‌توانند با مراجعه به اداره تأمین اجتماعی و با ارائه رأی مرجع حل اختلاف کار از آن اداره درخواست نمایند تا حق بیمه را محاسبه و از کارفرما وصول کند. اما در صورتی که کارفرما از پرداخت حق بیمه خودداری کند یا اداره تأمین اجتماعی از ترتیب اثر دادن به رأی خودداری نماید در این صورت، با اعلام کارگر به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی، رأی جهت اجرا به دادگستری ارسال می‌شود (جلالی و قبادی، ۱۳۹۵: ۳۲۸). پس از آن، دادگاه، مبادرت به صدور اجراییه علیه کارفرما می‌نماید و رونوشتی از اجراییه را به اداره تأمین اجتماعی ارسال می‌کند. اداره مذکور نیز مکلف است بر اساس اجراییه مزبور عمل نموده و حق بیمه را «محاسبه» و از کارفرما «دریافت» کند.

از نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در این فرض، سازمان تأمین اجتماعی باید به دستور واحد اجرای احکام دادگستری میزان حق بیمه و متفرعات آن را تعیین نماید و به واحد اجرای احکام دادگستری اعلام نماید تا حق بیمه و متفرعات آن توسط واحد اجرای احکام دادگستری از کارفرما دریافت و به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز شود (بخشنامه شماره ۹۷۵۹۷، مورخ ۱۳۹۵/۵/۳۱ مدیرکل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی). بنابراین برخلاف نظر نویسندگانی که «محاسبه» و «وصول» حق بیمه را از تکالیف سازمان تأمین اجتماعی

می‌دانند، این وزارتخانه معتقد است: مرجع صلاحیت‌دار برای «وصول» حق بیمه، واحد اجرای احکام مدنی دادگستری است، نه سازمان تأمین اجتماعی.

در حال حاضر در نظام قضایی ایران نیز در این خصوص، اختلاف رویه وجود دارد؛ به طوری که برخی از واحدهای اجرای احکام مدنی، تنها «محاسبه» حق بیمه را به سازمان تأمین اجتماعی واگذار کرده و پس از محاسبه و اعلام این سازمان، خود مبادرت به وصول آن از کارفرما و واریز آن به حساب سازمان تأمین اجتماعی می‌نمایند. اما برخی دیگر از واحدهای اجرای احکام مدنی، محاسبه و وصول حق بیمه را به کلی به سازمان تأمین اجتماعی واگذار می‌نمایند (سامانه نشست‌های قضایی، صورتجلسه نشست قضایی شهرستان اصفهان، مورخ ۱۳۹۸/۸/۱۴). البته رویه سومی نیز در این خصوص مشاهده شده است؛ بدین صورت که دوایر اجرای احکام مدنی، کارفرما را مکلف به پرداخت حق بیمه به حساب شخص کارگر نموده‌اند تا کارگر این مبلغ را به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز نماید؛ از آن جهت که کارگر، محکوم‌له رأی مرجع حل اختلاف کار محسوب و طبق قواعد اجرای احکام مدنی، محکوم‌به باید به محکوم‌له داده شود.

به نظر می‌رسد در میان رویه‌های موجود، رویه نخست، صحیح‌تر بوده و به نحو بهتری می‌تواند حقوق کارگر (محکوم‌له) را تضمین نماید؛ زیرا سازمان دادگستری ضمن برخورداری از اقتدار حاکمیتی، در مقایسه با سازمان تأمین اجتماعی ابزارهای قانونی مؤثرتر و بیشتری برای وصول حق بیمه (به‌عنوان مصداقی از محکوم‌به مالی) در اختیار دارد؛ در نتیجه احتمال دستیابی کارگر به حقوق خود، بیشتر از فرضی است که «وصول» حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی واگذار گردد.

علاوه بر این واگذاری «وصول» حق بیمه به سازمان تأمین اجتماعی، ممکن است موجب نادیده گرفتن ماده ۱۶۶ قانون کار و آیین‌نامه اجرایی آن باشد؛ زیرا به موجب این قانون و مقرره، اجرای احکام مراجع حل اختلاف کار در صلاحیت اجرای احکام دادگستری است و وصول حق بیمه به‌عنوان مهم‌ترین مرحله اجرای رأی مراجع حل اختلاف کار (در زمینه حق بیمه) محسوب می‌شود که در واقع با انجام آن، اجرای رأی، تحقق یافته است؛ حال آنکه با پذیرش صلاحیت سازمان تأمین اجتماعی برای هر دو اقدام «محاسبه» و «وصول»، اجرای احکام مدنی سهم و نقشی در اجرای این آرا نخواهد داشت و بدین جهت رویه‌ای برخلاف تکلیف قانونی واحد اجرای احکام مدنی است.

انتقاد دیگری که به رویه دوم می‌توان وارد نمود آن است که در صورتی که سازمان تأمین اجتماعی

۱. مانند اختیارات قانونی‌ای که در قانون اجرای احکام مدنی (مصوب ۱۳۵۶) و قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی (مصوب ۱۳۹۴) برای وصول محکوم‌به به مقام قضایی، داده شده است.

به هر علت (از جمله به دلیل اعتقاد به تبانی کارگر و کارفرما جهت طرح دعوا در مراجع حل اختلاف کار) از وصول حق بیمه امتناع و یا تعلل عمدی نماید کارگر را در دستیابی به حق خود با دشواری مواجه می‌نماید.

به رویه سوم نیز انتقادات جدی تری وارد است؛ زیرا ممکن است کارفرما، حق بیمه تعیین شده (به عنوان محکوم به) را به حساب کارگر، واریز نماید اما کارگر از واریز آن به حساب سازمان تأمین اجتماعی، امتناع نماید. این مسئله علاوه بر اینکه به معنای عدم اجرای رأی مرجع حل اختلاف کار است (زیرا رأی مرجع حل اختلاف کار در مورد پرداخت حق بیمه زمانی اجرا شده محسوب است که حق بیمه در نهایت به حساب سازمان تأمین اجتماعی واریز شود)، از یک سو، موجب اشتغال مجدد دایره اجرای احکام مدنی جهت اجرای این رأی و از دیگر سو، چالشی برای سازمان تأمین اجتماعی در وصول این حق بیمه از کارگر تبدیل می‌شود.

۱-۲-۱. حقوق و مزایای کارگر

در مواردی که موضوع رأی مراجع حل اختلاف کار، حقوق و مزایای کارگر باشد، فرایند اجرای این آرا بر اساس قانون اجرای احکام مدنی و نیز قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی خواهد بود.^۱ با این حال، در خصوص اجرای این قبیل محکومیت‌های مالی در برخی موارد ابهام وجود دارد؛ از جمله این ابهامات، زمانی پیش می‌آید که کارگر برای پیمانکار کار می‌کند و رأی (به هر دلیل) نسبت به پیمانکار قابل اجرا نیست. در این موارد، این سؤال مطرح می‌شود در صورت عدم امکان اجرای رأی نسبت به پیمانکار آیا می‌توان آن را نسبت به صاحب کار اجرا نمود؟

در این خصوص برخی از قضات بر این باورند بر اساس تبصره‌های ۱ و ۲ ماده ۱۳ قانون کار^۲ در صورتی که صاحب کار، مرتکب تخلف شود، می‌توان رأی مرجع حل اختلاف کار را نسبت به وی اجرا نمود. در این موارد، کارگر (محکوم له) می‌تواند پس از صدور اجراییه به استناد ماده ۱۳ قانون کار از واحد اجرای احکام دادگستری، تقاضای اجرای رأی و توقیف اموال مقاطعه‌دهنده (مطالبات

۱. نک: ماده ۲۷ قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی (مصوب ۱۳۹۴)

۲. تبصره ۱ ماده ۱۳ قانون کار بیان می‌دارد: «مطالبات کارگر جزو دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف می‌باشند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر رأی مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکار، من جمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت نمایند.»

ضمانت اجرای این تبصره در تبصره ۲ ماده ۱۳ قانون کار بیان شده است که مقرر می‌دارد: «چنانچه مقاطعه‌دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار بپردازد و یا قبل از ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب ننماید، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود.»

مقاطععه کار از مقاطعه‌دهنده) را بنماید؛ زیرا ماده ۱۳ قانون کار و تبصره‌های ذیل آن، مقاطعه‌دهنده را در قبال دیونی که مقاطعه‌کار به کارگران خود دارد، قائم‌مقام می‌شناسند و در مورد پرداخت دیون مقاطعه‌کار به کارگران از محل ضمانت حسن انجام کار، مسئولیت مقاطعه‌دهنده و تکلیف وی به پرداخت بدهی به لحاظ عدم رعایت شرایط مقرر در تبصره را پذیرفته‌اند؛ بنابراین، چنانچه آرای قطعی مراجع حل اختلاف کار به طرفیت مقاطعه‌کار قابل اعمال نباشد؛ اجرای رأی علیه مقاطعه‌دهنده (از محل مطالبات پیمانکار از صاحب کار)، فاقد منع قانونی است (سامانه نشست‌های قضایی، صورتجلسه نشست قضایی دادگستری شهرستان داراب، مورخ ۱۳۹۷/۶/۱۵).

اگرچه پذیرش این رویکرد، دستیابی کارگران به حقوقشان را تسهیل می‌نماید اما با موازین حقوقی چندان سازگار به نظر نمی‌رسد؛ زیرا با وجود آنکه مقاطعه‌دهنده در صورت تخلف، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه‌کار به کارگر است اما این بدین معنا نیست که در فرض تخلف وی (از ماده ۱۳ قانون کار)، بتوان رأی مرجع حل اختلاف کار را در مورد وی اجرا نمود؛ به دلیل آنکه وی محکوم‌علیه رأی مرجع حل اختلاف کار نبوده است تا رأی نسبت به وی قابل اجرا باشد؛ بلکه شخص ثالث، محسوب می‌شود. در این موارد کارگر باید به طور مستقل دعوی خود را علیه مقاطعه‌دهنده در محاکم عمومی دادگستری مطرح نماید. تبصره ۱ ماده ۱۳ پرداخت دیون پیمانکار به کارگر (از محل مطالبات مقاطعه‌دهنده از مقاطعه کار از جمله ضمانت حسن انجام کار) را منوط به «رأی مراجع قانونی»، نموده است و منظور از مراجع قانونی در اینجا، همان مراجع قضایی دادگستری است؛ از آن جهت که مراجع حل اختلاف کار صلاحیت رسیدگی به دعوی کارگر علیه مقاطعه‌دهنده را ندارند. این موضوع در یکی از مقرره‌های مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز مورد پذیرش قرار گرفته است. به موجب این دستورالعمل، در صورتی که مقاطعه‌دهنده به وظایف مقرر در ماده ۱۳ قانون کار عمل ننماید، در برابر کارگر ضامن بوده و مرجع صالح برای اجرای تبصره ۲ ماده ۱۳ قانون کار، محاکم دادگستری هستند. بنابراین در صورتی که رأی صادره از سوی مراجع حل اختلاف کار علیه پیمانکار، قابل اجرا نباشد و پیمان‌دهنده نیز مقررات ماده ۱۳ را رعایت نکرده باشد کارگر باید برای اعمال ماده مذکور به محاکم دادگستری مراجعه کند (دستورالعمل شماره ۵، مورخ ۱۳۸۷/۴/۱۲ اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) و رأی مرجع حل اختلاف کار در هیچ صورت (حتی در فرض تخلف) نسبت به صاحب کار، قابل اجرا نیست.

در نظام حقوقی ایران، فرایند اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار با موضوع محکومیت‌های مالی در مواردی که محکوم‌علیه رأی، دولت یا مؤسسات عمومی غیردولتی (همچون شهرداری‌ها) باشند، تا حدی متفاوت است. در این موارد پس از ابلاغ اجراییه به وزارتخانه، سازمان دولتی یا شهرداری مربوطه،

چنانچه برای واحد مزبور امکان پرداخت محکوم‌به مالی از محل اعتبارات بودجه همان سال وجود داشته باشد، لازم است نسبت به پرداخت آن اقدام نماید؛ در غیر اینصورت، یعنی عدم امکان تأدیه محکوم‌به، عملیات اجرایی موقتاً متوقف می‌شود (موحدیان، ۱۳۹۴: ۲۳۲). در چنین حالتی، واحد دولتی و یا شهرداری باید محکوم‌به مندرج در رأی مرجع حل اختلاف کار را در بودجه سال بعد خود، پیش‌بینی نماید؛ از این‌رو عملیات اجرایی مزبور در مورد شهرداری‌ها تا پایان سال بعد از زمان صدور رأی قطعی و در مورد واحدهای دولتی تا یک‌سال و نیم پس از زمان صدور رأی قطعی، متوقف می‌شود (نظریه مشورتی شماره ۷/۵۱۳، مورخ ۱۳۸۱/۱/۲۵ اداره کل حقوقی قوه قضائیه).

۲-۱. آرای با موضوع محکومیت‌های غیرمالی

در میان آرای مراجع حل اختلاف کار، آرای با موضوع بازگشت به کار کارگر مهم‌ترین آرای با موضوع محکومیت‌های غیرمالی هستند. با صدور رأی مراجع حل اختلاف کار مبنی بر بازگشت به کار کارگر (در فرض اخراج یا اعمال در حکم اخراج)، درخصوص اجرای آن چند فرض متصور است؛ در فرض نخست، کارفرما، پس از ابلاغ رأی، کارگر را به همان کار سابق خود بازگشت می‌دهد یا ابقا می‌نماید. در این صورت با بازگشت به کار کارگر، رأی اجراشده محسوب می‌گردد. در فرض دوم، با وجود اعلام آمادگی کارفرما برای اجرای رأی، کارگر تمایلی برای بازگشت به کار ندارد. در این فرض، وی باید بلافاصله بعد از ابلاغ رأی، مراتب عدم تمایل بازگشت به کار را کتبیاً به کارفرما اعلام و رونوشت آن را نیز به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی، تسلیم نماید (دستورالعمل شماره ۲۱ روابط کار، مورخ ۱۳۹۰/۹/۱۶ معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی). در این صورت کارگر بر اساس تبصره ماده ۱۶۵ قانون کار، تنها مستحق دریافت مزایای پایان کار (سنوات خدمت) برای هر سال ۴۵ روز آخرین مزد و حقوق خواهد بود^۱ و بدین منظور باید نسبت به تقدیم دادخواست به هیئت تشخیص اقدام نماید (بخشنامه شماره ۲۶۷۸۶، مورخ ۱۳۹۴/۲/۲۰ مدیرکل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی). اما در فرض سوم، کارفرما از اجرای رأی امتناع می‌نماید. در این صورت به صرف اعلام کارگر به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی و درخواست اجرای رأی، رأی از طریق این اداره جهت اجرا به دادگستری مربوطه ارسال خواهد شد.

در خصوص شیوه اجرای رأی در فرض سوم، اختلاف نظر وجود دارد که این اختلاف تا حد زیادی به ماهیت این نوع محکومیت غیرمالی مربوط می‌شود. برخی از قضات بر این عقیده‌اند: آرای مراجع

۱. اما در فرض نخست، یعنی زمانی که کارگر بازگشت به کار را قبول می‌نماید به موجب ماده ۱۶۵ قانون کار، کارفرما مکلف به پرداخت حق‌السعی ایام تعلیق وی (از تاریخ اخراج تا تاریخ بازگشت به کار) است.

حل اختلاف کار در مورد الزام کارفرما به بازگشت به کار کارگر جنبه اعلامی دارد؛ در نتیجه اجرای آن نیازی به صدور اجرائیه ندارد و دادگاه از طریق اعلام کتبی به کارفرما، رأی را به موقع اجرا می‌گذارد (سامانه نشست‌های قضایی، صورتجلسه نشست قضایی دادگستری شهرستان یزد، مورخ ۱۳۸۱/۵/۷). در مقابل برخی دیگر بر این نظرند: بازگشت به کار کارگر جزو مصادیق محکومیت به انجام عمل معین است؛ در نتیجه، لازم است بر اساس رأی صادره، اجرائیه صادر شود و کارفرما ظرف ۱۰ روز از تاریخ ابلاغ اجرائیه فرصت دارد کارگر را مشغول به کار کند. از نظر این گروه، این عمل از نوع مواردی است که انجام محکوم‌به توسط اشخاص دیگری امکان‌پذیر نمی‌باشد؛ چراکه این اقدام باید صرفاً از سوی کارفرما صورت گیرد و نمی‌توان تصور کرد که کارگر توسط اشخاص ثالث به‌کارگیری شود (مرادی، ۱۳۸۸: ۸۰).

یکی از سؤالاتی که در اینجا مطرح می‌شود آن است چنانچه کارفرما از اجرای رأی امتناع نماید، تکلیف چیست؟

برخی از طرف‌داران نظری که بازگشت به کار را محکومیت به انجام عمل معین می‌دانند، در پاسخ به این سؤال بیان داشته‌اند: در این صورت، کارگر در معیت مأمور اجرا به کارگاه مورد نظر اعزام و به کار گمارده می‌شود و مراتب صورتجلسه می‌شود (موحدیان، ۱۳۹۴: ۲۲۹). اما برخی از قضات معتقدند: تنها طریق الزام کارفرما در این موارد، تمسک به ماده ۵۱۵ قانون آیین دادرسی مدنی (۱۳۷۹) می‌باشد که مطابق آن و در اجرای قاعده فقهی تسبیب، خسارت ناشی از تأخیر انجام تعهد، قابل مطالبه می‌باشد (سامانه نشست‌های قضایی، صورتجلسه نشست قضایی دادگستری شهرستان تهران، مورخ ۱۳۸۱/۷/۴).

در میان نظرات راجع به ماهیت بازگشت به کار، به نظر می‌رسد نظر گروه دوم (که ماهیت بازگشت به کار را انجام عمل معین می‌داند) با قوانین موجود سازگارتر باشد؛ زیرا به موجب ماده ۴ قانون اجرای احکام مدنی، «در مواردی که حکم دادگاه جنبه اعلامی داشته و مستلزم انجام عملی از طرف محکوم‌علیه نیست... اجرائیه صادر نمی‌شود...» مفهوم مخالف این عبارت آن است در مواردی که حکم دادگاه مستلزم انجام عملی از طرف محکوم‌علیه باشد باید اجرائیه صادر شود؛ فرض بازگشت

۱. به موجب ماده ۵۱۵ قانون آیین دادرسی مدنی، «خواهان حق دارد ضمن تقدیم دادخواست یا در اثنا دادرسی و یا به‌طور مستقل جبران خسارات ناشی از دادرسی یا تأخیر انجام تعهد یا عدم انجام آن را که به علت تقصیر خواننده نسبت به ادای حق یا امتناع از آن به وی وارد شده یا خواهد شد، همچنین اجرت‌المثل را به لحاظ عدم تسلیم خوانسته یا تأخیر تسلیم آن از باب اتلاف و تسبیب از خواننده مطالبه نماید.»

به کار کارگر نیز مستلزم انجام اقدام از طرف کارفرما است و آن را نباید یک حکم اعلامی دانست؛ زیرا «در حکم اعلامی، صرفاً وضعیت خاصی اعلام می‌گردد و رأی دادگاه از مفاد الزامی و اجرایی برخوردار نیست و در بیشتر موارد، صرف صدور حکم اعلامی، ذی‌حق را به حق خود می‌رساند (مانند اعلام اصالت و بطلان سند). اما حکم اجرایی حکمی است که مدلول آن بیانگر الزام محکوم‌علیه بر انجام عملی می‌باشد» (مهاجری، ۱۳۹۲: ۱۱) در فرض محکومیت کارفرما به بازگشت به کار، مدلول و منطوق رأی مرجع حل اختلاف کار، جنبه اجرایی دارد نه اعلامی؛ به دلیل آنکه کارگری که اخراج شده است در وضعیت عدم اشتغال و بیکاری به سر می‌برد و رأی مرجع حل اختلاف کار مبنی بر بازگشت وی به کار، موجب وضعیت حقوقی جدید، یعنی وضعیت اشتغال خواهد شد؛ در نتیجه رأی که ایجادکننده وضعیت حقوقی جدیدی است را نمی‌توان یک رأی اعلامی صرف دانست. علاوه بر این، صرف صدور رأی بازگشت به کار (بدون اقدام کارفرما در اجرای رأی)، کارگر را به حق خود نمی‌رساند.

۲. چالش‌های اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار

مهم‌ترین چالش‌های اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار در ایران را می‌توان ابهام در آرای مراجع حل اختلاف کار، عدم استطاعت مالی کارفرما، امتناع کارفرما، امتناع سازمان تأمین اجتماعی از اجرای رأی دانست که در این بخش به تفکیک در مورد هر یک توضیح داده خواهد شد.

۲-۱. ابهام در آرای مراجع حل اختلاف کار

از جمله مشکلاتی که قاضی اجرای احکام مدنی ممکن است با آن مواجه شود ابهام در رأی مرجع حل اختلاف کار است که عمدتاً مانع از اجرای آن می‌شود (خدابخشی، ۱۳۹۸: ۸۶). مهم‌ترین مصادیق ابهام در آرای مراجع حل اختلاف کار، عبارتند از: ۱. عدم تعیین مدت زمان پرداخت حق بیمه (یعنی، محکومیت کارفرما به پرداخت حق بیمه، بدون تعیین مدت زمانی که باید حق بیمه پرداخت می‌شده است)؛ ۲. تعارض در مدت زمان پرداخت حق بیمه (به‌عنوان مثال، در رأی صادره بیان شود: کارفرما مکلف به پرداخت حق بیمه کارگر از تاریخ ۱۳۹۰/۶/۱ تا تاریخ ۱۳۹۰/۱۲/۱ به مدت سه ماه است)؛ ۳. ابهام در محکوم‌علیه رأی، مانند مواردی که کارگر نزد یک شرکت تجاری یا پیمانکار مشغول به کار است و در خصوص رابطه کارگری - کارفرمایی، تشخیص کارگر از پیمانکار و تعیین کارفرمای واقعی، ابهام به وجود آید.

در فروض بیان شده، این سؤال مطرح می‌شود: چنانچه در رأی مراجع حل اختلاف کار، ابهام یا اجمال وجود داشته باشد به طوری که اجرای آن را دشوار یا ناممکن سازد، تکلیف چیست؟ در پاسخ باید گفت: در مورد ابهام آرای صادره از سوی دادگاه‌ها، ماده ۲۷ قانون اجرای احکام

مدنی (۱۳۵۶)، مقرر می‌دارد: «اختلافات راجع به مفاد حکم همچنین اختلافات مربوط به اجرای احکام که از اجمال یا ابهام حکم یا محکوم‌به حادث شود در دادگاهی که حکم را صادر کرده رسیدگی می‌شود.» با توجه به این ماده که از یک‌سو، در زمینه رفع ابهام توسط «دادگاه» سخن گفته و از دیگر سو، مراجع حل اختلاف کار، «دادگاه»، محسوب نمی‌شوند، ممکن است این سؤال پیش آید اگر قاضی اجرای احکام مدنی با ابهام در رأی مراجع حل اختلاف کار مواجه شود آیا از دادگاهی که حکم زیر نظر آن اجرا می‌شود باید رفع ابهام از رأی را بخواهد یا از مرجع حل اختلاف کار (به‌عنوان مرجع صادرکننده رأی)؟

اداره کل حقوقی قوه قضائیه در این زمینه بیان داشته است: «در فرضی که رأی مبهم باشد، رفع ابهام از رأی مذکور به‌عهده مرجع صادر کننده رأی یعنی مراجع حل اختلاف کار است و اجرای احکام دادگستری پس از صدور اجرائیه از ناحیه دادگاه می‌تواند از مرجع مذکور تقاضای رفع ابهام نماید و اگر از دادگاه صادرکننده اجرائیه رفع ابهام بخواهد، دادگاه تکلیفی در این خصوص ندارد» (نظریه مشورتی شماره ۷/۹۴/۵۹۰، مورخ ۱۳۹۴/۳/۶ اداره کل حقوقی قوه قضائیه). همچنین این نهاد در نظریه مشورتی دیگر چنین اظهار نظر نموده است: «چنانچه رأی مرجع حل اختلاف کار در مورد حق بیمه کارگر، مبهم و ناقص باشد، اجرای دادگستری باید پرونده را جهت رفع ابهام به مرجع صادرکننده رأی اعاده نماید» (نظریه مشورتی شماره ۷/۵۴۴۳، مورخ ۱۳۸۳/۷/۲۳ اداره کل حقوقی قوه قضائیه).

این نظر از سوی بسیاری از قضات اجرای احکام مدنی نیز پذیرفته شده است؛ با این حال، رویه عملی واحدهای اجرای احکام مدنی در خصوص موضوع، تا حدی متفاوت است؛ زیرا در حال حاضر (برخلاف آنچه در نظریه مشورتی مقرر شده است)، پرونده اجرائیه جهت رفع ابهام به مرجع حل اختلاف کار صادرکننده رأی، ارسال نمی‌شود؛ بلکه قاضی اجرای احکام مدنی، موارد مبهم را از مرجع حل اختلاف صادرکننده رأی قطعی، استعلام می‌نماید (سامانه نشست‌های قضایی، صورتجلسه نشست قضایی دادگستری شهرستان یزد، مورخ ۱۳۸۱/۵/۷). همچنین در مواردی که طبق ماده ۶۳ قانون دیوان عدالت اداری، شعب دیوان خود در ماهیت دعوا ورود کرده و رأی خود را جایگزین رأی مرجع حل اختلاف کار می‌کنند، در فرض ابهام در رأی، بر اساس ماده ۱۵ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، رفع ابهام باید از دیوان عدالت اداری (شعبه صادرکننده رأی قطعی)، درخواست شود.

۲-۲. عدم استطاعت مالی کارفرما

عدم استطاعت مالی کارفرما، شامل: اعسار و ورشکستگی کارفرما است که در این قسمت به‌عنوان چالش بررسی می‌شود.

۱-۲-۲. اعسار کارفرما

در مواردی که موضوع رأی مرجع حل اختلاف کار، محکومیت مالی است کارفرما به عنوان محکوم علیه ممکن است ادعای اعسار از پرداخت محکوم به را بنماید. از نظر بیشتر حقوق دانان، با توجه به ماده ۱۳ قانون نحوه اجرای محکومیت های مالی^۱ مرجع صالح برای رسیدگی به دعوای اعسار از محکوم به آرای مراجع حل اختلاف کار، دادگاه صادرکننده اجرائیه می باشد و کارفرما باید دادخواست اعسار خود را به طرفیت کارگر در این مرجع مطرح نماید (شمس، ۱۳۹۸: ۱/۳۶۷؛ کاظم پور و مهاجری، ۱۳۹۷: ۴۲).

با این حال در مواردی که موضوع رأی مرجع حل اختلاف کار، حق بیمه کارگر است در خصوص این مسئله که کارفرما باید دادخواست اعسار خود را به طرفیت چه کسی تقدیم نماید، ابهام وجود دارد؛ زیرا از یک سو، بر اساس قواعد آیین دادرسی مدنی، دعوای اعسار باید علیه شخصی که به موجب رأی دادگاه، محکوم به باید به او داده شود، مطرح گردد و از دیگر سو، در این موارد، کارفرما باید حق بیمه را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید. به همین جهت، این سؤال مطرح شده است در این موارد، دعوای اعسار باید به طرفیت سازمان تأمین اجتماعی مطرح شود یا به طرفیت کارگر؟

در پاسخ باید گفت: حتی در فرضی که محکوم به رأی مرجع حل اختلاف کار، پرداخت حق بیمه باشد، کارفرما مکلف به طرح دعوای اعسار از پرداخت حق بیمه به طرفیت کارگر است؛ زیرا اگرچه کارفرما باید حق بیمه را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نماید اما سازمان تنها نقش یک واسطه یا عامل را در وصول حق بیمه داشته و مالک یا منتفع نهایی وصول حق بیمه، شخص کارگر است؛ به دلیل آنکه حق بیمه دریافتی به حساب سازمان تأمین اجتماعی به عنوان صندوق بیمه ای که کارگر عضو آن است واریز می شود تا در نهایت وی از مزایای آن برخوردار گردد.

۲-۲-۲. ورشکستگی کارفرما

یکی دیگر از موارد عدم استطاعت مالی کارفرمایان، ورشکستگی آنهاست که عمدتاً در مورد شخص حقیقی تاجر یا شرکت های تجاری، مطرح می شود.^۲ بدون تردید، صرف تقدیم دادخواست ورشکستگی، تأثیری در اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار ندارد و تا زمان صدور حکم

۱. ماده ۱۳ قانون نحوه اجرای محکومیت های مالی (مصوب ۱۳۹۴) بیان می دارد: «دعوای اعسار در مورد محکوم به در دادگاه نخستین رسیدگی کننده به دعوای اصلی یا دادگاه صادرکننده اجرائیه و به طرفیت محکوم له اقامه می شود».

۲. به موجب ماده ۱۵ قانون نحوه اجرای محکومیت های مالی (مصوب ۱۳۹۴)، «دادخواست اعسار از تجار و اشخاص حقوقی پذیرفته نمی شود. این اشخاص در صورتی که مدعی اعسار باشند باید رسیدگی به امر ورشکستگی خود را درخواست کنند».

ورشکستگی، تمام فرایند لازم برای اجرای رأی انجام می‌شود. اما زمانی که در مرحله اجرای رأی این مراجع، حکم ورشکستگی، صادر شده باشد اجرای رأی با محدودیت‌ها و موانعی همراه خواهد بود. در این موارد باید میان دو حالت تفکیک قائل شد؛ نخست، چنانچه به موجب حکم ورشکستگی، مشخص شود تاریخ توقف، پیش از صدور اجراییه بوده است، در این صورت، بر اساس رأی وحدت‌رویه شماره ۵۶۱ هیئت عمومی دیوان عالی کشور (مورخ ۱۳۷۰/۳/۲۸) عملیات اجرایی بعد از توقف، باطل و بلااثر خواهد بود؛ در نتیجه کارگر برای وصول مطالبات خود باید منتظر تصمیم مدیر تصفیه بماند.

اما چنانچه تاریخ توقف، پس از صدور اجراییه باشد، در این صورت، اجرای حکم به صورت جمعی خواهد بود و بستانکار در این حکم در جمعی از غرما قرار گرفته و می‌بایست منتظر تصفیه اموال از سوی مدیر تصفیه باشد (مقدادی و نکوجوی، ۱۳۹۶: ۱۳۱). در این فرض، این سؤال مطرح می‌شود: با توجه به اینکه دیون کارفرما به کارگر جزو دیون ممتاز است آیا برای کارگر، حق تقدم در وصول طلب وجود دارد؟

از نظر برخی از نویسندگان، دیون تاجر ورشکسته فقط بر اساس مقررات راجع به ورشکستگی باید پرداخت شود و مقدم داشتن طلبکاری بر طلبکاران دیگر و شناسایی طلبی به عنوان طلب ممتاز باید مبتنی بر آن مقررات باشد؛ در نتیجه اگر در مقرراتی به نحو عام برای بستانکاران اولویت‌هایی در نظر گرفته شده باشد، در مقام تصفیه امور تاجر ورشکسته قابل اجرا نمی‌باشد؛ زیرا تصفیه جمعی موضوعی متفاوت از تصفیه فردی است (ایزانلو و میرشکاری، ۱۳۹۱: ۵۴). علاوه بر این، صرف تأکید بر «ممتاز» بودن طلب، بی‌آنکه ترتیب اعمال امتیاز تصریح شود، ناقض حق تقدم‌های مصرح قانونی نیست» (شمس، ۱۳۹۸: ۶۱۶) برخی از قضات موافق با این نظر نیز بیان داشته‌اند: با توجه به آرای وحدت‌رویه شماره ۳۲۷۱ و ۲۱۲ دیوان عالی کشور^۱ از آنجایی که قانون تأمین اجتماعی، قانون کار و قانون

۱. رأی وحدت‌رویه شماره ۳۲۷۱، مورخ ۱۳۳۹/۱۰/۱۹ دیوان عالی کشور بیان می‌دارد: «چون موافق ماده ۵۸ قانون امور تصفیه امور ورشکستگی استفاده از اموال متوقف برای دیان ترتیبی خاص مقرر داشته که به همان نحو باید خاتمه یابد و موافق مدلول همین ماده حق تقدم هر طبقه بر طبقه دیگر تصریح و تعیین شده و از بستانکارانی که از اموال متوقف طلب خود را به وسیله دادگاه تأمین کرده‌اند قیدی دیده نمی‌شود بنابراین کلیه دیان به جز کسانی که قانون صریحاً استثناء نموده از اموال متوقف حق استفاده دارند و منطوق ماده ۲۶۹ قانون آیین دادرسی مدنی ناظر به مورد مذکور در فوق نبوده و در این مورد که حکم خاصی موجود است قابل اعمال نمی‌باشد...»

همچنین به موجب رأی وحدت‌رویه شماره ۲۱۲، مورخ ۱۳۵۰/۸/۶: «قانون تصفیه امور ورشکستگی مصوب ۱۳۱۸

مالیات‌های مستقیم، قوانین عام و مربوط به مدیون‌های عادی است، نمی‌تواند ناقض قانون اداره تصفیه که قانون خاص است، باشد. از نظر آنان، قائل شدن حق ممتاز و امتیاز برای بعضی از طلبکاران ورشکسته، امری استثنایی و خلاف اصل تساوی بستانکاران است؛ در نتیجه تا زمانی که قید صریح قانون نباشد باید از تسری آن به غیر طلبکاران مذکور در قانون اداره تصفیه خودداری شود. علاوه بر این موارد، طلبکاران موضوع قانون تأمین اجتماعی و قانون کار، خصوصیت دیگری ندارند تا آن‌ها را مشمول قاعده مندرج در رأی وحدت‌رویه شماره ۲۱۲ هیئت عمومی دیوان عالی کشور (قرار گرفتن در طبقه پنجم و در ردیف سایر بستانکاران) ندانیم؛ بنابراین، در حال حاضر، بستانکاران با حق رجحان همان کسانی هستند که در ماده ۵۸ قانون اداره تصفیه^۱ ذکر شده است (سامانه نشست‌های قضایی، صورتجلسه نشست قضایی دادگستری شهرستان تبریز، مورخ ۱۳۸۰/۹/۱۳).

این رویکرد که کارگران را در دستیابی به حقوق خود با دشواری مواجه می‌نماید از چند جهت، قابل انتقاد است؛ نخست آنکه، به نظر می‌رسد استناد به آرای وحدت‌رویه شماره ۳۲۷۱ و ۲۱۲ دیوان عالی کشور و تسری مفاد آن به دیون ممتاز چندان صحیح نباشد؛ زیرا از یک‌سو، موضوع رأی وحدت‌رویه شماره ۳۲۷۱ فقدان حق تقدم برای «بستانکارانی که از اموال متوقف طلب خود را به وسیله

ترتیب خاصی برای پرداخت دیون ورشکسته مقرر داشته و بستانکاران از ورشکسته را به پنج طبقه تقسیم و حق تقدم هر طبقه را بر طبقه دیگر تصریح نموده و ماده ۳۰ قانون مالیات بر درآمد مصوب ۱۳۳۵ راجع به وصول مالیات و جرایم آن از اموال و دارایی عموم مودیان ناظر به اشخاص ورشکسته که وضع مالی آنها تابع قانون خاصی می‌باشد نبوده و آرای شعب پنجم و دهم دیوان عالی کشور که وزارت دارایی را در مورد وصول مالیات و جرایم متعلق به آن از بازرگان ورشکسته در طبقه پنجم و در ردیف سایر بستانکاران عادی شناخته صحیحاً صادر گردیده و به اکثریت آرا تایید می‌شود».

۱. ماده ۵۸ قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی (۱۳۱۸) مقرر می‌دارد: «بستانکارانی که دارای وثیقه‌اند نسبت به حاصل فروش مال مورد وثیقه در برگ تقسیم حاصل فروش مقدم بر سایر بستانکاران قرار داده می‌شوند. طلب‌هایی که دارای وثیقه نیست و همچنین باقی مانده طلب‌هایی که دارای وثیقه بوده و تمام آن از فروش وثیقه پرداخت نشده به ترتیب طبقات زیر بر یکدیگر مقدمند و در تقسیم‌نامه حاصل فروش اموال متوقف این تقدم رعایت و قید می‌شود. طبقه اول: الف- حقوق خدمه خانه برای مدت سال آخر قبل از توقف؛ ب- حقوق خدمتگزاران بنگاه ورشکسته برای مدت شش ماه قبل از توقف؛ ج- دستمزد کارگرانی که روزانه یا هفتگی مزد می‌گیرند برای مدت سه ماه قبل از توقف. طبقه دوم: طلب اشخاصی که مال آنها به‌عنوان ولایت یا قیمومت تحت اداره ورشکسته بوده نسبت به میزانی که ورشکسته از جهت ولایت و یا قیمومت مدیون شده است... طبقه سوم: طلب پزشک و دارو فروش و مطالباتی که به مصرف مداوی مدیون و خانواده‌اش در ظرف سال قبل از توقف رسیده است؛ طبقه چهارم: الف- نفقه زن مطابق ماده ۱۲۰۶ قانون مدنی؛ ب- مهریه زن تا میزان ده هزار ریال به شرط آنکه ازدواج اقل پنج سال قبل از توقف واقع شده باشد و نسبت به مازاد جزء سایر دیون محسوب می‌شود؛ طبقه پنجم: سایر بستانکاران».

دادگاه تأمین کرده‌اند» بوده و در مورد فقدان تقدم دیون ممتاز طلبکاران چیزی نگفته است. از دیگر سو، موضوع رأی وحدت‌رویه شماره ۲۱۲ که ناظر بر ماده ۳۰ قانون مالیات بر درآمد (۱۳۳۵) بوده و حکمی مشابه با ماده ۱۶۰ قانون مالیات‌های مستقیم^۲ دارد نیز صرفاً بحث حق تقدم است؛ به عبارت دیگر در این رأی، دیوان ضمن رد ادعای وزارت دارایی مبنی بر ممتاز بودن مطالبات مالیاتی، حق تقدم آن را نپذیرفته است و «وزارت دارایی را در مورد وصول مالیات و جرایم متعلق به آن از بازرگان ورشکسته در طبقه پنجم و در ردیف سایر بستانکاران عادی شناخته» و برای این نهاد نسبت به سایر اشخاص، حق تقدمی قائل نشده است. بدون تردید طلبکار دارای حق تقدم و طلبکاری که دین وی جزو دیون ممتاز است همواره به یک معنی نیستند؛ زیرا اگرچه دیون ممتاز موجب پیدایش حق تقدم می‌شوند اما داشتن هر حق تقدمی به معنای ممتاز بودن دین نیست؛ در واقع، قانون‌گذار بر اساس اهداف خاصی به‌طور صریح، برخی دیون را به‌عنوان دیون ممتاز محسوب نموده و برای آن‌ها حق تقدم قائل شده است؛ اما به هر حق تقدمی، به‌طور صریح وصف «ممتاز بودن» نداده است. در نتیجه نمی‌توان از مفاد آرای وحدت‌رویه مذکور برای قرار دادن کارگر در ردیف بستانکاران عادی بهره گرفت.

دوم آنکه، در کنار هم قرار دادن یا قیاس حق تقدم ناشی از ممتاز بودن مطالبات کارگر با حق تقدم موضوع قانون مالیات‌های مستقیم، چندان صحیح به نظر نمی‌رسد؛ زیرا صرف‌نظر از اینکه در قانون مالیات‌های مستقیم منشأ این حق تقدم، به‌صراحت «ممتاز بودن» دین دانسته نشده است، فلسفه حق تقدم ناشی از ممتاز بودن مطالبات کارگر با حق تقدم موضوع قانون مالیات‌های مستقیم، متفاوت است؛ چراکه حق تقدم ناشی از ممتاز بودن مطالبات کارگر، جنبه حمایتی داشته و بر مبنای حمایت از کارگر وضع شده است؛ حال آنکه حق تقدم موضوع قانون مالیات‌های مستقیم، چنین مبنایی ندارد؛ یعنی قانون‌گذار با چنین حق تقدمی که برای وزارت اقتصاد (دارایی) قائل شده است نسبت به دولت، رویکرد حمایتی نداشته است. در واقع، قانون‌گذار با ممتاز شمردن طلب برخی اشخاص به‌عنوان گروه آسیب‌پذیر جامعه (مانند طلب کارگر از کارفرما، طلب زن از شوهر بابت نفقه و طلب محجور از ولی یا قیم خود)، خواسته است آن‌ها را در جریان رقابت میان طلبکاران قرار

۱. ماده ۳۰ قانون مالیات بر درآمد و املاک مزروعی و مستغلات و حق تمیر (۱۳۳۵) که در حال حاضر (بصراحت قانون تنقیح قوانین مالیاتی کشور، مصوب ۱۳۹۶)، نسخ شده است، بیان می‌داشت: «در موقع وصول مالیات و جرایم آن از درآمد و اموال مودیان یا ضامن آنها وزارت دارایی نسبت به سایر طلبکاران حق تقدم خواهد داشت».

۲. به موجب ماده ۱۶۰ قانون مالیات‌های مستقیم (مصوب ۱۳۶۶ با اصلاحات بعدی)، «سازمان امور مالیاتی کشور برای وصول مالیات و جرایم متعلق از مودیان و مسولان پرداخت مالیات نسبت به سایر طلبکاران به‌استثنای صاحبان حقوق نسبت به مال مورد وثیقه و مالیات کارگران و کارمندان ناشی از خدمت، حق تقدم خواهد داشت».

نداده و بدین ترتیب، وصول طلب آن‌ها را تضمین نماید. بنابراین حمایت از طلبکار که مهم‌ترین مبنای توجیه طلب ممتاز است (ایزانلو و میرشکاری، ۱۳۹۱: ۴۲-۴۱) در حق تقدم مقرر در قانون مالیات‌های مستقیم وجود ندارد؛ بر این اساس، باید حق تقدم کارگر را فراتر از حق تقدم مقرر در قانون مالیات‌های مستقیم دانست. برای تقویت این نظر می‌توان از برخی از قوانین سابق نیز بهره گرفت؛ به‌عنوان مثال، ماده ۲۴ قانون کار (۱۳۳۷) در این زمینه بیان می‌داشت: «مزد کارگران در عداد دیون ممتازه کارفرما بوده و باید قبل از سایر قروض حتی دیون مالیاتی تأمین و پرداخت شود».

از مجموع آنچه در مورد عدم استطاعت مالی کارفرما بیان شده است، می‌توان گفت: در فرض اعسار یا ورشکستگی کارفرما در نظام حقوقی ایران قوانین موجود از جمله قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی به کارگران همانند سایر محکوم‌لهم می‌نگرد و سازوکارهای قانونی خاص و مؤثری در جهت حمایت از آنان به‌عنوان گروه آسیب‌پذیر جامعه وجود ندارد.^۱ حال آنکه امروزه چنین سازوکارهایی در نظام حقوق بین‌الملل در راستای حمایت از کارگران مورد توجه قرار گرفته و عدم استطاعت مالی کارفرما به‌عنوان یکی از موجبات به خطر افتادن مطالبات کارگران دانسته شده است. در این زمینه، مقاله‌نامه شماره ۱۷۳ سازمان بین‌المللی کار (مقاله‌نامه راجع به حمایت از مطالبات کارگران در صورت ناتوانی مالی کارفرما)، دو سازوکار در حمایت از مطالبات کارگران تعیین نموده است؛ یکی، قائل شدن حق تقدم برای مطالبات کارگر و دیگری، تضمین مطالبات توسط یک مؤسسه ثالث. درخصوص مورد نخست (حق تقدم برای مطالبات کارگر)، ماده ۵ مقاله‌نامه مقرر می‌دارد: «در صورت اعسار کارفرما مطالبات کارگران ناشی از کار باید به وسیله داشتن امتیاز (حق تقدم) مورد حمایت قرار گیرد». همچنین درخصوص مورد دوم (تضمین پرداخت مطالبات کارگر به‌وسیله یک مؤسسه)، ماده ۹ مقاله‌نامه بیان می‌دارد: «پرداخت مطالبات ناشی از کار کارگران باید به وسیله یک مؤسسه تضمین‌کننده^۲ تضمین شود، در صورتی که به‌لحاظ اعسار کارفرما، امکان پرداخت آن، مطالبات وجود نداشته باشد» (ILO, 1992: art. 5 & 9). این مؤسسه تضمین‌کننده می‌تواند یک مؤسسه بیمه‌ای باشد؛ بنابراین در نظام حقوقی ایران، لازم است با اصلاح قوانین و مقررات، تضمین

۱. علاوه بر این در فرض ورشکستگی شرکت‌های تجاری، استیفای بدهی شرکت از بابت حقوق و مزایای کارگران از اموال مدیران یا سهام‌داران شرکت وجود ندارد؛ زیرا از یک سو، طبق مقررات قانون تجارت، شخصیت اشخاص حقوقی، مستقل از شخصیت سهام‌داران و اموال آن‌ها نیز جدای از یکدیگر است و از دیگر سو، کارفرمای کارگران، شرکت است نه سهام‌داران یا اعضای هیات مدیره شرکت (نظریه مشورتی شماره ۷/۸۴۲۰، مورخ ۱۳۸۰/۸/۳۰ اداره کل حقوقی قوه قضائیه).

2. Guarantee institution

دیون کارفرمای معسر یا ورشکسته نیز تحت پوشش بیمه قرار گیرد.

۲-۳. امتناع کارفرما از اجرای رأی

در برخی موارد، کارفرمایان به دلایل متعدد عمداً از اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار، امتناع می‌نمایند؛ به طوری که این موضوع، کارگر را دستیابی به حقوق خود با چالش مواجه می‌نماید. در این صورت، چنانچه موضوع رأی، محکومیت مالی باشد مهم‌ترین ضمانت‌اجرای حقوقی، ضمانت‌اجراهای مقرر در مواد ۱ و ۳ قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی (یعنی توقیف اموال و حبس محکوم علیه) و نیز محکومیت به خسارت تأخیر تأدیه محکوم‌به رأی مرجع حل اختلاف کار از جانب دادگاه‌های عمومی دادگستری می‌تواند باشد (رای وحدت‌رویه شماره ۷۵۷، مورخ ۱۳۹۶/۱/۲۹ هیئت عمومی دیوان عالی کشور). در محکومیت غیرمالی (مانند بازگشت به کار کارگر) نیز مطالبه خسارت از باب تأخیر یا عدم اجرای تعهد، مهم‌ترین ضمانت اجرا می‌باشد. در نظام حقوقی ایران، امتناع کارفرما علاوه بر ضمانت‌اجرای مدنی، به موجب ماده ۱۸۰ قانون کار، دارای ضمانت‌اجرای کیفری (یعنی پرداخت جریمه نقدی) نیز می‌باشد.

امتناع از اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار، علاوه بر کارفرمایان خصوصی در مورد کارفرمای دولتی و مؤسسات عمومی غیردولتی (مانند شهرداری‌ها) نیز می‌تواند مطرح باشد؛ بر این اساس، چنانچه مسئول دولتی یا شهردار که موظف بوده است در صورت وجود اعتبار بودجه‌ای (اعم از اعتبار بودجه همان سال یا پس از تأمین اعتبار در سال‌های بعد از صدور رأی قطعی) نسبت به تأدیه محکوم به اقدام نماید بدون جهت از اجرای آن استتکاف نماید، در صورت اثبات موضوع در دادگاه صالح به انفصال موقت از خدمات دولتی به مدت یک‌سال، محکوم می‌شود (قانون نحوه پرداخت محکوم‌به دولت و عدم تأمین و توقیف اموال دولتی، مصوب ۱۳۶۵ و قانون راجع به منع توقیف اموال منقول و غیرمنقول متعلق به شهرداری‌ها، مصوب ۱۳۶۱).

اگرچه در نظام حقوقی ایران، اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار توسط سازمان دادگستری (با توجه به ابزارهای قانونی که این نهاد در اختیار دارد) مناسب‌ترین شیوه است و کارگر می‌تواند در راستای دستیابی به حقوق خود از ضمانت‌اجراهای فوق‌به‌عنوان ضمانت‌اجراهای عام استفاده نماید؛ اما واقعیت‌های موجود بیانگر آن است که اعمال ضمانت‌اجراهای مدنی در بسیاری موارد فاقد کارایی مناسب بوده و در عمل کارگر را در دستیابی به حقوق خود با دشواری‌هایی مواجه می‌نماید. بر همین اساس، وضعیت خاص کارگران، مستلزم پیش‌بینی سازوکارهای حمایتی مؤثر به موجب قوانین خاص می‌باشد (بادینی و اسعدی، ۱۳۹۸: ۳۲۷).

سازوکارهای خاص به‌ویژه در مواردی که محکومیت از نوع مالی است امروزه در برخی از

نظام‌های حقوقی مورد توجه قرار گرفته است. در انگلستان چنانچه کارفرما از اجرای آرای دربردارندهٔ محکومیت‌های مالی (پرداخت محکوم‌به) امتناع نماید یک نظام مسیرسریع^۱ وجود دارد که کارگر می‌تواند از آن استفاده نماید. بر اساس این نظام، کارگر می‌تواند از مأمور اجرای دیوان عالی^۲ درخواست نماید تا برای دریافت محکوم‌به اقدام نماید (After the employment tribunal hearing, 2020). علاوه بر این کارگر می‌تواند درخواست نماید تا کارفرمایش به دلیل این رفتار جرمه شود و نام او برای عموم منتشر شود. در این صورت خواننده یک اخطار دریافت خواهد کرد تا ظرف مدت ۲۸ روز محکوم‌به را پرداخت کند. اگر کارفرما همچنان در پرداخت قصور نماید، یک اخطار مجازات^۳ صادر خواهد شد که بر اساس آن کارفرما باید مبلغی را به‌عنوان جریمه به دولت پرداخت نماید (Employment Tribunals Act 1996). همچنین ممکن است نام وی توسط دولت برای اطلاع عموم در یکی از روزنامه‌ها منتشر شود. هدف از اعلام نام^۴ افزایش میزان پرداخت‌های به‌موقع محکوم‌به آرای دادگاه‌های کار از طریق ایجاد یک بازدارندهٔ جدید برای کارفرمایی که پرداخت نمی‌کند، می‌باشد (UK Department for business, energy & industrial strategy, 2018: 1-2).

۴-۲. امتناع سازمان تأمین اجتماعی از اجرای رأی

یکی دیگر از چالش‌های اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار، امتناع سازمان تأمین اجتماعی از اجرای برخی از آرای مربوط به حق بیمه (اعم از محاسبه یا وصول) می‌باشد. مهم‌ترین مصادیق مورد ادعای این سازمان که تاکنون موجب اجتناب از اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار شده است، عبارتند از:

الف) عدم صلاحیت هیئت حل اختلاف کار در تعیین خلأهای بیمه‌ای: از نظر سازمان تأمین اجتماعی، با توجه به مواد ۳۹ و ۱۰۱ قانون تأمین اجتماعی و آیین‌نامه طرز تنظیم لیست و دستمزد (مصوب ۱۳۵۴ شورای عالی تأمین اجتماعی)، احراز مدت خلأ بیمه‌ای، خارج از صلاحیت مراجع حل اختلاف کار بوده و تنها در صلاحیت سازمان تأمین اجتماعی است (بخشنامه ۲۹۱۳۳، مورخ ۱۳۸۸/۴/۳۰ مدیر کل تنظیم و نظارت بر روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی)؛

ب) محکوم‌علیه رأی، کارفرمای واقعی نباشد؛ یعنی زمانی که کارگر برای پیمانکار (یا مقاطعه‌کار) کار می‌کند، در رأی، صاحب کار به‌عنوان کارفرما تلقی و به پرداخت حق بیمه محکوم

1. Fast track system
2. High Court Enforcement Officer
3. Penalty notice
4. Naming

شده باشد که این امر سازمان تأمین اجتماعی را در مطالبه حق بیمه دچار مشکل می‌نماید؛
 ج) نادیده گرفته شدن معافیت‌های بیمه‌ای برخی کارفرمایان نسبت به پرداخت حق بیمه سهم کارفرمایی؛ مانند محکومیت مالک خودرو به پرداخت حق بیمه سهم کارفرمایی (در فرض طرح دعوی راننده خودرو): از نظر سازمان تأمین اجتماعی، این اشخاص به استناد «قانون بیمه اجتماعی رانندگان حمل و نقل بار و مسافر بین شهری» (۱۳۷۹)، مشمول مقررات تأمین اجتماعی با پرداخت بخشی از حق بیمه از طرف دولت هستند؛ به همین جهت، صدور حکم به پرداخت حق بیمه توسط این کارفرمایان منای قانونی ندارد (رای شماره ۴۳۷-۴۳۸ مورخ ۱۳۹۳/۳/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری)؛

د) تبانی محکوم‌علیه و محکوم‌له رای مرجع حل اختلاف کار که علی‌رغم فقدان رابطه کارگری و کارفرمایی، آن مرجع بر اساس ادله غیرمعتبر رأیی مبنی بر الزام محکوم علیه به پرداخت حق بیمه صادر نموده است (رای شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۸۰۳۶۶۳، مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۹، شعبه ۱۸ بدوی دیوان عدالت اداری)؛

ه) متعارض بودن رای مرجع حل اختلاف کار؛ مانند مواردی که مرجع حل اختلاف کار، با فرض اشتغال شخص در کارگاه معین، رای به پرداخت حق بیمه از سوی کارفرما برای یک بازه زمانی مشخص داده باشد؛ حال آنکه حق بیمه سهم کارفرمایی به دلیل حضور وی در آن بازه زمانی در کارگاه دیگر، قبلاً پرداخت شده باشد (رای شماره ۴۳۷-۴۳۸، مورخ ۱۳۹۳/۳/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری).

در خصوص موارد فوق، برخی از نویسندگان بیان داشته‌اند: چنانچه سازمان تأمین اجتماعی، از اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار امتناع نماید، مراجع حل اختلاف کار یا دادگاه‌های کیفری نمی‌توانند این سازمان را مکلف به پذیرش حق بیمه و احتساب سوابق بیمه‌ای نمایند؛ زیرا صرف نظر از سکوت قانون‌گذار در این زمینه، اصل نسبی بودن اثر رای مانع از آن است که بتوان سازمان تأمین اجتماعی را ملزم به پذیرش سوابق بیمه‌ای نمود (نعیمی و پرتو، ۱۳۹۴: ۲۳۷).

در عمل نیز سازمان تأمین اجتماعی همواره بر این عقیده بوده است با توجه به اینکه اجرای این‌گونه آرا تأثیر مستقیم بر منابع مالی سازمان دارد (به‌ویژه از جهت ایجاد سابقه و تحقق شرایط برخورداری از حمایت‌های بلندمدت)، بار مالی گزافی را به ناحق بر سازمان تأمین اجتماعی که اموال آن متعلق به جامعه بیمه‌شدگان است تحمیل نموده و موجب کسب درآمد ناعادلانه و بهره‌برداری ناروا از منابع این صندوق بیمه‌ای می‌شود. به همین جهت سازمان در موارد متعدد بیان داشته است: از آنجایی که در دعوی کارگر و کارفرما در مراجع حل اختلاف کار، حضور ندارد آرای

مراجع حل اختلاف کار در حد رابطه فردی میان کارگر و کارفرما مؤثر بوده و بر سازمان تأمین اجتماعی که اساساً طرف دعوا نبوده است تکلیفی بار نمی‌نماید؛ در نتیجه سازمان باید به‌عنوان امین و حافظ اموال عمومی، رسیدگی خاص خود را در جهت احراز شرایط مقرر در قانون تأمین اجتماعی انجام دهد (به نقل از: پایگاه اطلاع‌رسانی سازمان تأمین اجتماعی، ۱۴۰۰/۶/۶).

اتخاذ چنین رویکردی از سوی سازمان تأمین اجتماعی که کارگران را در دسترسی به حقوق خود دچار چالش می‌نماید، در نظام قضایی ایران پذیرفته نشده است؛ به طوری که هیئت عمومی و شعب دیوان تاکنون بارها امتناع سازمان را برخلاف قانون دانسته‌اند (رای وحدت‌رویه شماره ۸۵۳، مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۱ دیوان عدالت اداری و آرای شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۵۰۲۲۹۸، مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۱۸، شعبه ۱۵ بدوی دیوان عدالت اداری و شماره‌های ۹۳۰۹۹۷۰۹۵۵۴۰۱۳۴۰، مورخ ۱۳۹۳/۸/۲۵، و ۹۳۰۹۹۷۰۹۵۵۴۰۱۴۵۹، مورخ ۱۳۹۳/۹/۱۵، شعبه ۴ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری). در همین راستا هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در برخی از آرا مقرر نموده است: «مطابق ماده ۱۶۶ قانون کار، آرای قطعی مراجع حل اختلاف کار لازم‌الاجرا می‌باشد؛ کمیته‌های تأمین اجتماعی فقط از حیث نحوه اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار صلاحیت بررسی آرای مزبور را دارند و حق رسیدگی شکلی یا ماهوی درخصوص آرای مزبور را ندارند و مکلف به اجرای آرای مزبور هستند و نمی‌توانند به بهانه عدم احراز اشتغال از اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار خودداری کنند؛ زیرا آرای مراجع حل اختلاف لازم‌الاجرا بوده و غیر از دیوان عدالت اداری در صورت طرح شکایت و دعوا، مرجع دیگری صلاحیت ورود به آن و رسیدگی و بررسی را ندارد» (آرای شماره ۴۳۷-۴۳۸، مورخ ۱۳۹۳/۳/۱۹ و شماره ۲۹-۳۰ مورخ ۱۳۸۶/۱/۲۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری).

چنانچه سازمان تأمین اجتماعی نسبت به اجرای رأی مرجع حل اختلاف کار تمکین ننماید و به دلیل مخالفت با رأی، گواهی «عدم امکان احتساب سوابق بیمه‌ای» صادر کند، کارگر می‌تواند دعوای خود را نسبت به این سازمان در دیوان عدالت اداری مطرح نماید (رای وحدت‌رویه شماره ۵۶۳، مورخ ۱۳۹۵/۸/۲۵ دیوان عدالت اداری)؛ در واقع در این موارد کارگر باید دعوای الزام به پذیرش و احتساب سوابق بیمه‌ای تعیین شده در رأی هیئت حل اختلاف کار را به طرفیت سازمان

۱. لازم به ذکر است سازمان تأمین اجتماعی، جهت تطبیق آرای مراجع حل اختلاف کار با قوانین تأمین اجتماعی اقدام به تشکیل کمیته‌ای با عنوان «کمیته بررسی و احتساب سوابق معاونت فنی و درآمد تأمین اجتماعی»، نموده است. به طوری که به دنبال بررسی‌های این کمیته، سازمان خود را ملزم به تبعیت از بسیاری از آرای مراجع حل اختلاف کار ندانسته است.

تأمین اجتماعی مطرح کند (رستمی و اکبری، ۱۳۹۹: ۸۹).

مسئله‌ای که در اینجا مبهم می‌ماند آن است که در صورتی که ادعای سازمان تأمین اجتماعی منطبق با واقعیت بوده و رأی مرجع حل اختلاف کار در زمینه حق بیمه با یکی از موارد پنج‌گانه فوق منطبق باشد، راه حل قانونی برای دستیابی این سازمان به حقوق خود چیست؟

بدون تردید در این موارد با توجه به اینکه به موجب رأی وحدت‌رویه شماره ۳۷ مورخ ۱۳۶۷/۷/۱۰ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری که لفظ «مردم» در اصل ۱۷۳ قانون اساسی را تنها ناظر به اشخاص حقیقی و حقوقی حقوق خصوصی دانسته، برای سازمان تأمین اجتماعی امکان اعتراض نسبت به آرای مراجع حل اختلاف کار در دیوان عدالت اداری وجود ندارد. به همین جهت برخی از نویسندگان، تقدیم دادخواست ابطال رأی مرجع حل اختلاف کار را مطرح نموده‌اند؛ بدین صورت که سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند با استناد به صلاحیت عام مراجع قضایی دادگستری در دادگاه حقوقی، دادخواست ابطال رأی مرجع حل اختلاف کار را بدهد و یا در مواردی که موضوع وصف کیفری دارد، شکایت کیفری خود مبنی بر جعلی بودن مستندات را مطرح و ابطال رأی را درخواست نماید (کویانی، ۱۳۸۶: ۱۸۹). با این حال در عمل سازمان تأمین اجتماعی، در برخی موارد رویه دیگری را اتخاذ کرده است؛ یعنی از دادگاه‌های عمومی دادگستری درخواست توقف و ابطال اجرائیه صادره (مبنی بر الزام به پرداخت مبلغ مشخص به‌عنوان حق بیمه) را نموده است (سوادکوهی فر، ۱۳۸۱: ۲۰۹-۲۰۸).

در میان راه‌حل‌های فوق، پذیرش راه حل نخست با موازین حقوقی سازگاری بیشتری دارد؛ اما راه حل دوم (دعوی ابطال اجرائیه)، قابل انتقاد می‌باشد؛ زیرا نه تنها درخواست توقف و ابطال اجرائیه باید مسبوق به طرح دعوا نسبت به رأی مبنای آن باشد، بلکه ابطال اجرائیه، خاص مواردی باشد که اجرائیه از اجرای ثبت اسناد در خصوص اسناد لازم‌الاجرا صادر شده باشد و در خصوص اجرائیه‌های صادره از سوی اجرای احکام دادگستری نتوان ادعای ابطال مطرح نمود. این نظر از سوی بیشتر مراجع قضایی نیز پذیرفته شده است؛ به طوری که در عمل در نظام قضایی ایران، در مواردی که در فرایند اجرا، ابطال اجرائیه صادر شده از سوی دادگاه عمومی حقوقی درخواست شده است (حتی در مواردی که محکوم‌علیه رأی مراجع حل اختلاف کار چنین درخواستی نموده است) در بسیاری موارد، دادگاه‌های حقوقی در مواجهه با چنین درخواستی، قرار عدم استماع دعوا را صادر کرده‌اند (دادنامه شماره ۰۰۱۳۸، مورخ ۹۱/۲/۱۶ شعبه ۱۸۴ دادگاه عمومی حقوقی تهران و دادنامه شماره ۰۱۰۱۲۳۵، مورخ ۹۱۰۹۹۷۰۲۷۰۱۰۱۲۳۵، مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۱۹، شعبه ۵۶ دادگاه تجدیدنظر استان تهران).

نتیجه

در نظام حقوقی ایران به موجب ماده ۱۶۶ قانون کار، آرای قطعی مراجع حل اختلاف کار باید از طریق واحد اجرای احکام مدنی دادگستری به اجرا در آیند. مقاله کنونی که با هدف بررسی این موضوع نگارش یافته است به بررسی و تحلیل مهم‌ترین ابهامات و چالش‌های موجود در این زمینه پرداخته است. بررسی فرایند اجرای این آرا بیانگر آن است که قوانین و مقررات حاکم بر فرایند اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار در اجرای احکام دادگستری، نه تنها سازوکارهای خاص و متفاوتی برای تضمین حقوق کارگر (به‌عنوان محکوم‌له رأی مراجع حل اختلاف کار) ندارد بلکه در این زمینه دارای ابهامات و نارسایی‌هایی هستند که بر نظام قضایی ایران نیز تاثیر گذاشته و زمینه را برای تفاسیر متفاوت از اجرای این آرا فراهم ساخته است. در کنار ابهامات موجود، اجرای این آرا با چالش‌های متعددی چون ابهام در آرا، عدم استطاعت مالی کارفرما، امتناع کارفرما یا سازمان تأمین اجتماعی از اجرای رأی مواجه است. مجموعه عوامل بیان شده، موجب شده است کارگران با وجود در دست داشتن رأیی که به نفع آن‌هاست در مرحله اجرای آن با مشکلاتی مواجه شوند؛ به طوری که دستیابی آنان به حقوق قانونی خود به تأخیر افتاده و یا در برخی موارد بسیار دشوار گردد. به همین جهت با توجه به ابهامات و چالش‌های موجود، اصلاح قوانین و مقررات فعلی ضرورت دارد؛ زیرا قانون کار تنها یک ماده را به اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار در اجرای احکام دادگستری اختصاص داده است و کیفیت اجرا را به آیین‌نامه این ماده واگذار نموده است؛ حال آنکه آیین‌نامه این ماده بسیار مختصر بوده و پاسخ‌گوی بسیاری از مسائل مستحدث در زمینه اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار نیست؛ به طوری که این امر از یک سو، موجب استنباط‌های متفاوت از قوانین از جانب مراجع حل اختلاف کار، دوایر اجرای احکام مدنی و نیز سازمان تأمین اجتماعی و از دیگر سو، سبب طرح شکایت‌های متعدد نسبت به آرای مراجع حل اختلاف کار و اقدامات و تصمیمات سازمان تأمین اجتماعی در دیوان عدالت اداری شده است. بنابراین در این راستا لازم است هیئت وزیران به‌عنوان مرجع تصویب‌کننده آیین‌نامه اجرایی ماده ۱۶۶ قانون کار (با عنوان آیین‌نامه طرز اجرای آرای قطعی هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف کار، مصوب ۱۳۷۰) نسبت به اصلاح، تکمیل و به‌روزرسانی آیین‌نامه مذکور اقدام نماید تا بسیاری از خلأهای قانونی در زمینه اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار، بر طرف شود. علاوه بر این، با توجه به صلاحیت رئیس قوه قضائیه در تصویب مقرره، بسیاری از خلأهای قانونی مذکور در زمینه اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار از طریق تصویب دستورالعمل مصوب رئیس قوه قضائیه قابل برطرف شدن بوده و می‌تواند به ایجاد رویه واحد در دوایر اجرای احکام مدنی در زمینه اجرای آرای مراجع حل اختلاف کار کمک مؤثر نماید.

منابع

فارسی

- ایزانلو، محسن و عباس میرشکاری (۱۳۹۱)، «طلب ممتاز»، فصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضایی، دوره ۱۷، شماره ۶۰.
- بادینی، حسن و حسین اسعدی (۱۳۹۸)، «مطالعه تطبیقی تضمینات خاص وصول مزد کارگر»، فصلنامه پژوهش‌نامه حقوق اسلامی، دوره ۵۰، شماره ۲.
- بادینی، حسن و بهنام شکوهی مشهدی (۱۳۹۹)، «تأمین پیرامون ثبوت و اثبات در قرارداد کار با مطالعه تطبیقی در حقوق فرانسه»، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۱۱۱.
- جلالی، محمد و حسین قبادی (۱۳۹۵)، «مرجع صالح و چگونگی رسیدگی، صدور و اجرای رأی در دعاوی موضوع ماده ۱۴۸ قانون کار»، حقوق جانمایه بقاع اجتماع (گفتارهای حقوقی در نکوداشت استاد دکتر سیدعزت‌اله عراقی)، چاپ نخست، تهران: سمت.
- جوان جعفری، محمدرضا و دیگران (۱۳۹۲)، «بررسی حقوقی نحوه رسیدگی به ادعای سابقه بیمه شدگان و اجرای آرای هیئت‌های حل اختلاف اداره کار»، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۳۸ و ۳۹.
- خدابخشی، عبدالله (۱۳۹۸)، «موارد و آثار حکم قطعی غیرقابل اجرا»، مجله حقوقی دادگستری، شماره ۱۰۵.
- رستمی، ولی و احسان اکبری (۱۳۹۹)، «جستاری در آسیب‌شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، شماره ۱.
- سوادکوهی فر، سام (۱۳۸۱)، «بحث تطبیقی پیرامون رابطه مراجع قضایی با مراجع شبه قضایی»، مجله حقوقی دادگستری، دوره ۶۶، شماره ۴۱.
- شمس، عبدالله (۱۳۹۸)، اجرای احکام مدنی، ج ۱: قواعد عمومی، چاپ سوم، تهران: دراک.
- کاظم‌پور، سیدجعفر و علی مهاجری (۱۳۹۷)، آیین دادرسی اعسار از محکوم‌به، چاپ نخست، تهران: فکرسازان.
- کاویانی، کوروش (۱۳۸۶)، «ضمانت‌اجراهای عدم پرداخت حق بیمه در سازمان تأمین اجتماعی و راهکارهای اصلاحی»، فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۳۰.
- مرادی، بهزاد (۱۳۸۸)، «آیین دادرسی در مراجع حل اختلاف قانون کار و دیوان عدالت اداری»، فصلنامه کار و جامعه، شماره ۱۱۶ و ۱۱۷.
- مقدادی، محمدمهدی و نسرین نکوجوی (۱۳۹۶)، «راهکارهای مؤثر اجرای احکام مدنی در ایران و فرانسه»، فصلنامه حقوق تطبیقی، دوره ۴، شماره ۱۰۸.
- موحدیان، غلامرضا (۱۳۹۴)، حقوق کار (علمی و کاربردی)، چاپ هفتم، تهران: فکرسازان.
- مهاجری، علی (۱۳۹۲)، شرح جامع قانون اجرای احکام مدنی، جلد ۱، چاپ هفتم، تهران: فکرسازان.
- نعیمی، عمران و حمیدرضا پرتو (۱۳۹۴)، حقوق تأمین اجتماعی در قراردادهای پیمانکاری، چاپ دوم، تهران: دادگستر.

آرای قضایی

- دادنامه شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۸۰۳۳۶۹، مورخ ۱۳۹۱/۹/۱۹، شعبه ۱۸ بدوی دیوان عدالت اداری.

- دادنامه شماره ۹۱۰۹۹۷۰۲۷۰۱۰۱۲۳۵، مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۱۹، شعبه ۵۶ دادگاه تجدیدنظر استان تهران.
- دادنامه شماره ۰۰۱۳۸، مورخ ۹۱/۲/۱۶ شعبه ۱۸۴ دادگاه عمومی حقوقی تهران.
- دادنامه شماره ۳۰-۲۹، مورخ ۱۳۸۶/۱/۲۶ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
- دادنامه شماره ۴۳۸-۴۳۷، مورخ ۱۳۹۳/۳/۱۹ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
- دادنامه شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۵۰۲۲۹۸، مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۱۸، شعبه ۱۵ بدوی دیوان عدالت اداری.
- دادنامه شماره ۹۱۰۹۹۷۰۹۰۱۸۰۳۶۶۳، مورخ ۱۳۹۱/۱۰/۹، شعبه ۱۸ بدوی دیوان عدالت اداری.
- دادنامه شماره ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۲۰۰۰۴۰۵، مورخ ۱۳۹۲/۲/۲۳، شعبه ۲۰ بدوی دیوان عدالت اداری.
- دادنامه شماره ۹۳۰۹۹۷۰۹۵۵۴۰۱۳۴۰، مورخ ۱۳۹۳/۸/۲۵، شعبه ۴ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری.
- دادنامه شماره ۹۳۰۹۹۷۰۹۵۵۴۰۱۴۵۹، مورخ ۱۳۹۳/۹/۱۵، شعبه ۴ تجدیدنظر دیوان عدالت اداری.
- رأی وحدت رویه شماره ۵۶۱، مورخ ۱۳۷۰/۳/۲۸ هیئت عمومی دیوان عالی کشور.
- رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷، مورخ ۱۳۹۶/۱/۲۹ هیئت عمومی دیوان عالی کشور.
- رأی وحدت رویه شماره ۸۵۳، مورخ ۱۳۸۷/۱۲/۱۱ هیئت عمومی دیوان عدالت اداری.
- رأی وحدت رویه شماره ۵۶۳، مورخ ۱۳۹۵/۸/۲۵ دیوان عدالت اداری.

نظریه‌های مشورتی

- نظریه مشورتی شماره ۷/۹۴/۵۹۰، مورخ ۱۳۹۴/۳/۶ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.
- نظریه مشورتی شماره ۷/۸۴۲۰، مورخ ۱۳۸۰/۸/۳۰ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.
- نظریه مشورتی شماره ۷/۵۱۳، مورخ ۱۳۸۱/۱/۲۵ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.
- نظریه مشورتی شماره ۷/۵۴۴۳، مورخ ۱۳۸۳/۷/۲۳ اداره کل حقوقی قوه قضائیه.

انگلیسی

- "After the employment tribunal hearing", 2020. Available at: <https://www.citizensadvice.org.uk/work/problems-at-work/employment-tribunals/after-the-employment-tribunal-hearing/>
- UK Department for business, energy & industrial strategy (2018). Guidance Employment Tribunal naming scheme guidance, First. Published 17 December 2018.
- ILO (1992) Convention no. 173; Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention.
- UK Employment Tribunals Act, 1996.