

عنوان

توافق و یا پرداخت حقوق به دلار یا ارز خارجی

برای دسترسی به کلیه قوانین و مقررات، آموزش ها و مقالات تخصصی قانون کار

در سایت اینترنتی کارتتابان

اینجا کلیک کنید

مشخصات رأی

شماره دادنامه ۹۲۰۹۹۷۰۹۰۱۱۰۰۲۶۷

مرجع صدور شعبه ۱۱ دیوان عدالت اداری

متن رأی

«در خصوص شکایت مطروحه به شرح فوق الذکر [اعتراض به رای هیات حل اختلاف]؛ با توجه به مدارک ابرازی و لایحه دفاعیه طرف شکایت مثبت به شماره و مطالعه پرونده ارسالی از اداره کار؛ نظر به اینکه در قرارداد ابرازی که مورد قبول طرفین بوده است (شماره...) در بند ۸ حق السعی به دلار تعیین شده است و مطابق ماده ۳۷ قانون کار و ماده ۱۰ قانون مدنی، تراضی و توافق طرفین محترم و در این خصوص خلاف قانون نیز نمی باشد لذا هیات حل اختلاف نیز مطابق قرارداد و اراده طرفین در خصوص مطالبات کارگر باید به دلار حکم صادر می نمود تا در صورت تاخیر در پرداخت توسط کارفرما حق کارگر تضییع نگردد و در صورت اقدام از طریق مراجع قانونی نیز به نرخ روز معادل آن وصول گردد لذا شعبه مستندا به مواد ۱۳، ۷ و ۱۴ قانون دیوان عدالت اداری، حکم به نقض رای معترض عنه جهت رسیدگی در هیات هم عرض صادر و اعلام می نماید. رای صادره قطعی است.»

وقایع پرونده

از محتوای دادنامه موجود چنین بر می آید که در قرارداد کارگر و کارفرمایی، میزان حق السعی بر اساس دلار تعیین شده بوده است. با شکایت کارگر به مراجع حل اختلاف، مرجع مذکور، حکم به پرداخت حق السعی مورد توافق کارگر و کارفرما داده لیکن در متن رای مبلغ تعیین شده برای پرداخت به ریال محاسبه و اعلام گردیده است. شعبه ۱۱ دیوان عدالت اداری، در قبال دادخواهی کارگر مزبور، رای معترض عنه را ابطال نموده و مستندا این تصمیم خود را «احترام به توافق کارگر و کارفرما» دانسته است. به بیان دیگر، از دید قضات دیوان چون در قرارداد کار، مبلغ حق السعی به دلار تعیین شده بوده، ضروری است در متن حکم نیز مطالبات کارگر و تعهدات کارفرما به دلار معلوم شود. به ویژه در شرایطی که با تاخیر در پرداخت و احتمال افزایش قیمت دلار ممکن است مبلغ بیشتری به کارگر پرداخت گردد.

نقد و بررسی

«دستمزد» را می توان یکی از کلیدی ترین مفاهیم در حقوق کار و نیز از مهمترین مطالبات کارگران در تمام ادوار دانست. با تمام اهمیتی که اشتغال به لحاظ روانی و اجتماعی دارد و تأثیرات وسیع آن در ابعاد گوناگون زندگی انسان، دریافت دستمزد در مقابل کار همچنان جایگاه ویژه و متمایزی به خود اختصاص داده است. در واقع یک کارگر می تواند نیازهای خود و افراد تحت تکفل خویش را از طریق دستمزد پاسخ داده و زمینه حیاتی انسانی را برای خود و آنان فراهم کند. کارگر، تنها سرمایه خود و البته ارزشمندترین سرمایه هر انسان یعنی نیروی کارش را و می گذارد تا در مقابل با دریافت مبالغی بتواند به زندگی ادامه دهد. از این رو «اشتغال» و «درآمد با بسیاری از حقوق انسانی (حیات، بهداشت و آموزش...) ارتباطی تنگاتنگ و ای بسا کاملا مستقیم می یابند.

با همین استدلال است که در حقوق کار از گذشته تا کنون مجموعه متنوعی از حمایت ها از دستمزد به عمل آمده است. تعیین حداقلی از مزد که پاسخ گوی نیازها باشد و نیز آیین شکلی پرداخت آن همگی بدین منظور پدید آمده اند. در اسناد سازمان بین المللی کار نیز چندین مقاوله نامه و توصیه نامه به این موضوع اختصاص یافته اند.

در قانون کار ایران در خصوص دستمزد، اعانت ها و حمایت های متعددی به چشم می خورد؛ چنانکه در نخستین مبحث از فصل سوم همین قانون به این موضوع پرداخته شده و با پیش بینی حداقل مزد در ماده ۴۱، حمایت های گوناگون از کارگران در مواد ۳۷، ۴۰، ۴۲ مندرج گشته است. قانونگذار در این مواد عناوین مختلفی برای مزد برگزیده و تعبیر «حق السعی» را به معنای کلیه مزایای مادی کارگر و تعبیر «حقوق» را برای «مزدی که ماهانه پرداخت می شود» به کار برده است، لیکن فارغ از این تعابیر متفاوت، ما به ازاء مادی کار کارگران، مورد حمایت قانونگذار واقع شده است. در این حمایت ها تنها رویکرد قراردادی صرف حاکم نیست؛ یعنی مزد تنها معادل قراردادی و عوض کار کارگر در نظر گرفته نشده بلکه بیش از آن، صبغه اجتماعی حاکم بوده و فراتر از مناسبات قراردادی، مزد مورد حمایت واقع شده است. با همین رویکرد است که برای مثال، در مرخصی استحقاقی بی آنکه کارگر بر سر کار باشد مزد دریافت می کند.

همان طور که اشاره شد به منظور حمایت از مزد کارگر، صرفا تعیین میزانی منصفانه و مناسب کفایت نمی کند و لازم است نحوه پرداخت نیز با



نیاز کارگر متناسب باشد. به تعبیر دیگر، نه تنها حقوق، ناکافی زندگی کارگر و خانواده او را با مخاطره و چالش مواجه می‌سازد بلکه با شیوه نامرتب پرداخت حقوق، به طوری که کارگر در استفاده از آن به تنگنا افتد نیز حقوق وی نقض می‌گردد. از این رو ماده ۳۷ قانون کار اشعار می‌دارد: «مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک پرداخت شود» مستفاد از این ماده سهولت دریافت و هزینه کرد مزد برای کارگر مدنظر قانونگذار بوده تا جایی که حتی پرداخت مزد با چک بانکی نیز موکول به توافق با کارگر در نظر گرفته شده است.

بنابراین بنا به تصریح متن ماده مزبور (۳۷)، پرداخت مزد باید به وجه نقد رایج کشور باشد که عمدتاً نیز چنین است. هدف چنین مقرره‌ای در جهت حمایت از کارگر می‌باشد؛ لذا وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی در قالب پرسش و پاسخی اعلام می‌دارد: اگرچه توافق کارگر و کارفرما بر سر مزدی غیر از ریال نیز پذیرفتنی است اما مراجع حل اختلاف باید در رای خود ریال (وجه نقد رایج کشور) را ملاک دانسته و بدهی کارفرما را بر اساس این واحد پولی بر مبنای نرخ رسمی اعلام شده از سوی بانک مرکزی تعیین نمایند. به نظر می‌رسد این پاسخ با نص ماده ۳۷ قانون کار مطابقت دارد.

اما رای آغازین نوشتار حاضر رویکرد دیگری برگزیده است. در این رأی بنا به ادعان، دیوان توافق کارگر و کارفرما بر سر پرداخت مزد به دلار محترم بوده و مراجع ذی ربط مکلفاند در متن رای نیز همان واحد پولی را ملاک قرار دهند و پرداخت نیز باید با دلار صورت گیرد و با همین استدلال رای بدوی را نقض کرده است؛ اما پرسش اینجاست که استدلال این رای بر چه منطقی استوار است؟ نویسندگان رای توافق کارگر و کارفرما را محترم شمرده اند با این حکم که چنین توافق محترمانه‌ای می‌باید ملاک صدور رای قرار گیرد ولیکن آیا توافق کارگر و کارفرما در هر مورد محترم است؟

مسلماً پاسخ به چنین پرسشی منفی است. پذیرش توافق کارگر و کارفرما در هر حالت، منتج به حکومت منطق قراردادی بر رابطه کارگر و کارفرما می‌شود؛ منطقی که بی تردید به سود کارگر نخواهد بود کارگر غالباً برای تامین معاش خود ناچار از پذیرش هرگونه شرایط است و به واسطه نابرابری در جایگاه و امکانات قدرت مکاس و توافق واقعی با کارفرما را ندارد به تعبیری قرارداد بین کارگر و کارفرما عمدتاً قرارداد الحاقی و بر اساس خواست کارفرماست و کارگر تنها با تن دادن به آن به قرارداد می‌پیوندد بی آنکه قدرتی برای تغییر آن داشته باشد. اساساً به همین دلیل بود که حقوق کار پدید آمد، زیرا بنا به تجربه برابری و «عدالت» به معنای دقیق کلمه در رابطه کارگر و کارفرما وجود ندارد و دستی قدرتمند باید به حمایت از کارگر برخیزد و این دست قدرتمند همانا «دولت» است؛ فلذا تولد حقوق کار مدیون مداخله دولت در این رابطه قراردادی بوده و ضرورت این مداخله تاکنون نیز برقرار است.

به این ترتیب نمی‌توان گفت توافق کارگر و کارفرما به عنوان طرفین قرارداد، در هر حال محترم و مورد پذیرش است. تنها در شرایطی می‌توان این توافق محترمانه را پذیرفت که تضمین منافع بیشتری برای کارگر در پی داشته باشد. نباید فراموش کرد که هدف اصلی و اولیه حقوق کار، حمایت از کارگر و قانون کار متضمن حداقل حمایت‌ها از کارگران است که به کمتر از آن نمی‌توان توافق نمود.

اما اگر توافقی بر سر بیش از این حداقل‌ها بوده و بتواند نوعاً برای کارگر نفع و امتیاز بیشتری به همراه داشته باشد می‌توان جواز آن را صادر کرد. بنا به ادعان ماده ۸ قانون کار، «شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید»؛ بنابراین هرگاه توافق کارگر و کارفرما در حین انعقاد قرارداد یا پس از آن به ترتیبی باشد که کفه نفع برای کارگر سنگین تر باشد، باید آن توافق را پذیرفت و به آن عمل کرد.

به نظر می‌رسد مبنای رای مذکور نیز چنین امری است. آن گونه که صادر کنندگان رای بیان کرده اند، تعیین مزد و نیز پرداخت آن به ارز خارجی، اگرچه برخلاف ماده ۳۷ قانون کار است ولیکن کارگر انتفاع بیشتری خواهد برد. بار دیگر باید خاطرنشان کرد که هدف قانونگذار از ماده مزبور آن است که کارگر در استفاده از مزد خود در ورطه سختی و دشواری گذران زندگی نیفتد؛ لذا باید به وجه نقد رایج کشور پرداخت شود؛ اما چنانچه پرداخت مزد به ارز خارجی، نفع بیشتری به وی برساند - بی آنکه «المغبون لا محمود و لا مأجور» باشد - باید به این توافق احترام گذاشت. به ویژه در متن رای به این موضوع توجه شده که با تاخیر کارفرما در پرداخت و افزایش احتمالی نرخ تبدیل ریال در برابر دلار نفع بیشتری برای کارگر نیز محتمل است بدیهی است در فرضی که توافق بر سر پرداخت مزد به ارز خارجی، موجب زحمت کارگر گردد و یا با تاخیر کارفرما در پرداخت، ارزش طلب وی کاهش یابد نمیتوان توافق کارگر و کارفرما را معتبر تلقی کرد.

در خاتمه باید خاطرنشان کرد که در متن رای به ماده ۳۷ قانون کار اشاره شده؛ این در حالی است که از قضا رای صادره با ظاهر ماده مزبور منطبق نیست زیرا در این ماده - که بدان اشاره شد - پرداخت مزد ضرورتاً به وجه نقد رایج کشور ضروری دانسته شده و توافق با کارگر نیز تنها بر سر پرداخت با چک بانکی پیش بینی شده و سخنی از توافق بر سر پرداخت از طرق دیگر من جمله با ارز خارجی نیست. مستند قانونی دیگر برای این رای ماده ۱۰ قانون مدنی است که اشعار می‌دارد: «قراردادهای خصوصی نسبت به کسانی که آن را منعقد نموده‌اند در صورتی که مخالف صریح قانون نباشد نافذ است» در حالی که می‌دانیم این آزادی قراردادی در حقوق کار بسیار محدودتر است و تنها زمانی پذیرفتنی است که امتیازاتی بیشتر برای کارگر به همراه داشته باشد. از این رو شاید بهتر می‌بود نویسندگان رای به جای استناد به ماده ای که ناظر بر آزادی در قراردادهای خصوصی است به مواد اختصاصی از قانون کار اشاره می‌کردند تا بر این موضوع مهم تاکید کنند که پذیرش توافق کارگر و کارفرما در این پرونده، استثنائی بر امری بودن قواعد حقوق کار بوده و تنها از آن جهت مورد قبول و مستند صدور رای قرار گرفته است که امتیاز بیشتری برای کارگر مقرر می‌دارد. اگرچه در ادامه در متن رای استدلال ضایع نشدن حقوق کارگر نیز مطرح می‌شود اما در هر حال استناد به ماده ۸ قانون کار در این پرونده مفید و بلکه ضروری بود تا شائبه «محترم بودن» هر نوع توافق میان کارگر و کارفرما از میان برداشته می‌شد.

