

## مزد کوتاهی در پرداخت مزد (نقدی بر رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷ هیأت عمومی دیوان عالی کشور)

حسن محسنی\*

دانشیار گروه حقوق خصوصی و اسلامی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۰/۲۵ - تاریخ تصویب: ۱۳۹۶/۱۲/۲۲)

### چکیده

اگرچه کارگر می‌تواند تعقیب کارفرمایی را که به پرداخت حق سعی محکوم شده است از دادسرا وفق ماده ۱۸۵ قانون کار بخواهد و ضمانت اجرای کیفری را برگزیند، قانونگذار درباره امکان خسارات تأخیر در تأدیه دین یا محکومیت کارفرما در هیأت تشخیص و حل اختلاف در قانون کار حکمی مقرر نکرده و تبعاً درباره مرجع صالح رسیدگی بدان میان دادگاهها اختلاف به وجود آمده است. این اختلاف اگرچه وفق رأی وحدت رویه دیوان عالی کشور به نفع دادگاههای عمومی حل شده است، خروج این امر از صلاحیت هیأت تشخیص و حل اختلاف، هم از نظر طبیعت اختلاف و هم از منظر ماهیت و اصول حاکم بر حقوق کار فاقد توجیه مناسب است.

### واژگان کلیدی

بقای رابطه کار، ترتیب منظم پرداخت، ضمانت اجرای مدنی، هزینه اشتباهات.

---

\*Email: hmohseny@ut.ac.ir

پیش‌کش به روان شاد استاد دکتر عراقی به پاس تلاش‌هایی که در راه آموزش و پژوهش در حقوق کار نمودند و به خاطر خون دل‌هایی که برای پیشرفت حقوق کارگر در جامعه خوردند.

## مقدمه

حقوق کار حقوقی حمایتی است، از این رو یادآوری اصول کلی حاکم بر آن ارزشمند است. اصل شمولیت قانون کار بر کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی (مواد ۱ و ۵ قانون کار مصوب ۱۳۶۹)؛ اصل معوض بودن کار (ماده ۲ آن قانون)؛ اصل کامل بودن اختیارات کارفرما و نماینده او در برابر کارگر (ماده ۳ آن)؛ اصل بقای شخصیت حقوقی کارگاه (مواد ۴ و ۱۲ آن)؛ اصل رابطه میان حقوق کار و حقوق اساسی مانند منع اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع و آزادی مردم ایران از هر قوم و قبیله در برخورداری از حقوق مساوی، بی‌تأثیری رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها و برابری همه افراد اعم از زن و مرد در بهره‌مندی از حمایت قانون حق انتخاب شغل دلخواه که مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست (ماده ۳۸ قانون کار و بند ۴ اصل ۴۳ و بند ۶ اصل ۲ و اصول ۱۹، ۲۰ و ۲۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران)؛ اصل حاکمیت محدود اراده بر قرارداد کار (مواد ۷ و ۸ آن قانون) و به‌ویژه اصل بی‌اعتباری تغییرات و شروط بعدی قرارداد کار که متضمن مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در قانون کار است (ماده ۸ آن)؛ اصل حکومت مقررات حقوق کار بر کارگران پیمانکار و بی‌تأثیری واگذاری کار به موجب مقاطعه‌کاری بر حقوق کارگران (ماده ۱۳ و تبصره ۲ آن)؛ اصل ممتاز بودن مطالبات کارگری (تبصره ۱ ماده ۱۳) و بسیاری اصول و قواعد دیگر که آوردن و بررسی اهم آنها در اینجا بسنده است. با وجود این نوع نگرش مقنن به حقوق کار و کارگر، رأی وحدت رویه‌ای از هیأت عمومی دیوان عالی کشور در نتیجه اختلاف آرای شعب دهم و یازدهم دیوان عالی کشور به تاریخ ۱۳۹۶/۱/۲۹ صادر شد که اگرچه به نظر درباره موضوعی از موضوعات حقوق کار بود، با تعبیری نه‌چندان دقیق از گستره آن خارج شد. برابر اصول و مقررات حقوق کار، کار یک عمل معوض است و در برابر آن مزد به‌طور خاص و حق‌السعی به معنای عام پرداخت می‌شود. حال اگر پرداخت مزد با تأخیر باشد، با رعایت سایر شرایط قانونی، مانند همه دیون بدان خسارات تأخیر تعلق می‌گیرد تا این خود وسیله‌ای باشد برای برانگیختن کارفرما به پرداخت مزد. به بیان دیگر، اگرچه عدم اجرای رأی مراجع کار به موجب ماده ۱۸۰ قانون کار ضمانت اجرای کیفری برای کارفرما دارد، کارگر می‌تواند به‌جای این ضمانت اجرا که نسبت به رابطه کار می‌تواند مخرب باشد، ضمانت اجرای مدنی جبران خسارات تأخیر تأدیه را برگزیند. اما اختلاف میان شعب دیوان عالی کشور درباره مرجع صالح رسیدگی به این ضمانت اجراست. آیا رسیدگی به این موضوع در صلاحیت مراجع خاص رسیدگی به ادعاهای کارگر و کارفرما یعنی هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف است یا در شایستگی دادگاه عمومی؟ هیأت عمومی آن دیوان سرانجام در رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷ به نظر اکثریت قریب به اتفاق اعضای خود، رأی

شعبه دهم دیوان عالی کشور را که دعوی مطالبه خسارت تأخیر تادیه محکوم به رأی هیأت تشخیص اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی را در صلاحیت دادگاه می‌داند، صحیح دانست. از نظر نگارنده این رأی از جهات گوناگون قابل انتقاد است. بخشی از این انتقاد حقوقی و ناظر بر ماهیت حقوقی - قضایی دعاوی ناشی از کار و بخشی دیگر حقوقی و اقتصادی است. برای هریک از این مراجع در رسیدگی به این ادعا مزایا و معایبی است، اما معایب رسیدگی در دادگاه عمومی قابل چشم‌پوشی نیست. از این رو، به نظر پژوهنده، ثمره این رأی بی‌توجهی به اصول و بنیادهای حقوق کار در تشکیل مرجع سه‌گانه، سریع، کم‌هزینه، کم‌تشریفات و سازشی هیأت تشخیص و حل اختلاف کارگر و کارفرماست؛ اصولی که در مقدمه «آیین دادرسی کار» مصوب وزیر کار و رفاه اجتماعی به سال ۱۳۹۱ بدان تصریح و تأکید شده و در مواردی نیز می‌تواند هزینه اشتباهات در دادرسی را به‌واسطه فراهم آوردن زمینه صدور آرای متعارض افزایش دهد و بهتر بود هیأت عمومی دیوان عالی کشور رسیدگی به این امر را برای احتراز از آثار سوء، همچنان در صلاحیت هیأت تشخیص اعلام می‌کرد. در این نوشته، گزارشی از رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷ دیوان عالی کشور خواهد آمد و سپس مفاد و آثار آن نقد و بررسی خواهد شد.

### ۱. گزارشی از رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷ هیأت عمومی دیوان عالی کشور

در اینجا گزارش موضوعی که به رأی وحدت رویه منجر شد، یعنی خلاصه‌ای از دعاوی و آرای شعب دهم و یازدهم دیوان عالی کشور آورده خواهد شد. همچنین، نظریه دادستان محترم کل کشور و متن رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷ خواهد آمد.

#### ۱.۱. خسارت تأخیر در پرداخت مزد در صلاحیت دادگاه عمومی است

به دلالت محتویات پرونده کلاسه ۹۲۰۲۷۸ شعبه دهم دیوان عالی کشور، آقای قنبر... دادخواستی به طرفیت شرکت بهره‌برداری از شبکه‌های آبیاری و زهکشی دشت گرمسار تقدیم کرده و مفاداً خسارات تأخیر تادیه موضوع محکومیت خوانده به شرح دادنامه شماره ۱۳۷-۱۳۹۰/۵/۵ هیأت تشخیص اداره کار و امور اجتماعی گرمسار مقوم به مبلغ ۱۵/۰۰۰/۰۰۰ ریال و هزینه دادرسی را مطالبه نموده، پرونده امر ابتدا در شعبه اول شورای حل اختلاف مرکزی گرمسار مطرح شده و منتهی به صدور رأی شماره ۰۰۰۰۳۲-۱۳۹۱/۵/۱۷ مبنی بر محکومیت خوانده گردیده است. سپس با اعتراض محکوم‌علیه، پرونده به شعبه دوم دادگاه عمومی حقوقی گرمسار ارجاع شده و این شعبه به موجب دادنامه شماره ۴۰۰۵۷۲-۱۳۹۱/۷/۴ چنین رأی می‌دهد: ... با عنایت به اینکه طبق ماده ۵۱۵ قانون آیین دادرسی مدنی کلیه خسارات اعم

از تأخیر تأدیه چه در زمان صدور حکم مطالبه شود، چه بعد از آن، باید در مرجع صالح صادرکننده رأی اصلی مورد رسیدگی قرار گیرد، از طرفی، اختلاف فردی بین کارگر و کارفرمای ناشی از قانون کار، با توجه به قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ خصوصاً مواد ۱ و ۱۵۷ قانون کار باید در هیأت‌های حل اختلاف اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی مورد رسیدگی قرار گیرد؛ لهذا دادگاه با نقض رأی بدوی قرار عدم صلاحیت به شایستگی هیأت مذکور مستقر در اداره کار و امور اجتماعی گرمسار صادر نموده و پرونده را در اجرای ماده ۲۸ قانون آیین دادرسی در امور مدنی به دیوان عالی کشور ارسال کرده که پس از ثبت و ارجاع آن به شعبه دهم، طی دادنامه ۴۵۱-۱۳۹۲/۷/۱۴ به شرح ذیل اتخاذ تصمیم کرده‌اند: «در مورد خواسته مستفاد از مندرجات دادخواست تقدیمی خواهان مطالبه خسارت تأخیر تأدیه محکوم به رأی شماره ۱۳۷-۱۳۹۰/۵/۵ هیأت تشخیص اداره کار و امور اجتماعی گرمسار می‌باشد. نظر به اینکه ماهیت دعوی مطروحه با اختلافات ناشی از روابط کارگری و کارفرمایی موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار، ارتباطی ندارد، لذا رأی شماره ۴۰۰۵۷۲-۱۳۹۱/۷/۴ شعبه دوم دادگاه عمومی حقوقی گرمسار صحیح نبوده، ضمن نقض آن و اعلام صلاحیت همان دادگاه در رسیدگی به قضیه مطروحه، مقرر می‌دارد دفتر پرونده را در اجرای ماده ۲۸ قانون آیین دادرسی مدنی به مرجع ذی‌ربط اعاده نماید».

## ۲. ۱. خسارت تأخیر در پرداخت مزد در صلاحیت مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرماست

براساس مندرجات پرونده کلاسه ۹۳۱۴۶۱ شعبه یازدهم دیوان عالی کشور آقای حسین ... دادخواستی به طرفیت شرکت ذوب فلزات ابهر به خواسته مطالبه خسارت تأخیر در تأدیه بدوی به مبلغ ۲۲۶/۳۲۳/۲۳۴ ریال تقدیم دادگاه عمومی ابهر نموده و توضیح داده که خواننده به موجب رأی شماره ۲۱۷ هیأت تشخیص اداره کار [محکوم به پرداخت] مبلغ ۲۲۶/۳۲۳/۲۳۴ ریال در حق اینجانب گردیده، ولی متأسفانه با وجود صدور برگ اجرائیه تاکنون اقدام به اجرای حکم ننموده است. تقاضای محکومیت خواننده به پرداخت خسارت تأخیر تأدیه را دارم. شعبه سوم دادگاه عمومی حقوقی ابهر با اعتقاد به اینکه هرگونه اختلاف فیما بین کارگر و کارفرما باید در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع قانون کار حل و فصل شود و از آنجا که مطالبه خسارت تأخیر تأدیه نسبت به اصل دین از متفرعات دعوی اصلی محسوب می‌گردد که به تبع اصل دعوا در صلاحیت مراجع موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار است قرار عدم صلاحیت به شایستگی مراجع حل اختلاف اداره کار صادر و پرونده را در اجرای ماده ۲۸ قانون آیین دادرسی مدنی به دیوان عالی کشور ارسال کرده است که پس از طرح در شعبه

یازدهم به موجب دادنامه ۱۴۶۳-۱۳۹۳/۶/۳۰-۱۳۹۳ چنین رأی داده شده است: «قرار عدم صلاحیت شعبه سوم دادگاه عمومی حقوقی ابهر که به اعتبار صلاحیت هیأت تشخیص اداره کار آن شهرستان صادر شده است، با توجه به استدلال به عمل آمده، صحیح و مورد تأیید است و پرونده جهت اقدام مقتضی اعاده می‌گردد». بر این اساس، اختلاف استنباط از قانون به وجود آمده و یک شعبه دیوان ماهیتاً میان دعوی حقوق کار و خسارت تأخیر در پرداخت مزد ارتباطی ندیده‌اند و شعبه دیگر تأخیر در پرداخت مزد را به تبع اصل مزد، در صلاحیت مرجع رسیدگی کننده به اصل ادعا دانسته است. به هر روی به استناد ماده ۴۷۱ قانون آیین دادرسی کیفری موضوع برای صدور رأی وحدت رویه قضایی در هیأت عمومی آن دیوان مطرح می‌شود.

### ۱.۳. نظریه دادستان کل کشور

دادستان محترم کل کشور که در نتیجه رأی شعبه دهم دیوان عالی کشور را صحیح می‌داند، برای توجیه نظر خود استدلال‌هایی را به شرح زیر مطرح می‌کند: «به نظر می‌رسد به دلایل زیر نظر شعبه دهم صائب است:

۱. هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف کارگری (موضوع مواد ۱۵۷، ۱۵۸، و ۱۶۰ قانون کار) برای رسیدگی به هرگونه اختلاف فردی بین کارگر و کارفرما تشکیل می‌شوند، درحالی‌که در دعوی دوم اختلاف بین کارگر و کارفرما وجود ندارد و چون محکوم‌علیه به رأی قطعی صادرشده از سوی هیأت تشخیص تمکین نکرده و مدت زمان طولانی گذشته است، محکوم‌له مطالبه خسارت تأخیر تأدیه را نموده است. ۲. موارد صلاحیت هیأت های تشخیص و حل اختلاف در ماده ۱۵۷ قانون کار احصا شده و این مورد از شمول آن خارج است. ۳. تقاضای خواهان در دعوی دوم، خسارت تأخیر تأدیه موضوع ماده ۵۲۲ قانون آیین دادرسی مدنی است. با توجه به مندرجات ماده مذکور، پذیرش تقاضای وی مستلزم رسیدگی قضایی و احراز شرایط مندرج در آن ماده است و احراز آن شرایط، نیازمند رسیدگی قضایی است و رسیدگی قضایی خارج از صلاحیت مراجع حل اختلاف اداره کار است. ۴. ماده استنادی شعبه یازدهم دیوان عالی کشور، ماده ۵۱۵ قانون آیین دادرسی مدنی است که مقرر می‌دارد: «دادگاه در موارد یادشده میزان خسارت را پس از رسیدگی معین کرده و ضمن حکم راجع به اصل دعوا یا به موجب حکم جداگانه محکوم‌علیه را به تأدیه خسارت ملزم خواهد نمود. اولاً، این ماده مربوط به دادگاه است نه هیأت‌های حل اختلاف. ثانیاً، قاعده تبعیت که در این ماده مطرح شده است به این معناست که دادگاهی که به اصل دعوی رأی می‌دهد به متفرعات آن نیز رأی دهد و بر همین اساس در ماده ۱۷ قانون آیین دادرسی کیفری نیز مقرر شده است: «دادگاه مکلف است

ضمن صدور رأی کیفری در خصوص ضرر و زیان مدعی خصوصی نیز طبق ادله و مدارک موجود رأی مقتضی صادر کند. حالا در همین فرض چنانچه دادگاه نسبت به جبران ضرر و زیان رأی داد و محکوم علیه تمکین نکرد و محکوم له مطالبه خسارت تأخیر تأدیه نموده، چه دادگاهی صلاحیت رسیدگی به این موضوع را دارد؟ قطعاً همه معتقدند که دادگاه حقوقی صلاحیت رسیدگی دارد، نه دادگاه کیفری که قبلاً به موضوع رسیدگی کرده است. ۵. اگر بنا را بر این بگذاریم که خسارت تأخیر تأدیه ناشی از دستمزد کارگر نوعی خواسته تبعی است و باید در مراجع حل اختلاف اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی رسیدگی شود، بایستی رسیدگی به دعوی اعسار مدیون (کارفرما) را که منشأ آن دین موضوع کارگری و کارفرمایی است هم در صلاحیت مراجع حل اختلاف کار بدانیم که قطعاً کسی این اعتقاد را نخواهد داشت. ۶. مطابق اصل ۱۵۹ قانون اساسی و ماده ۱۰ قانون آیین دادرسی مدنی، دادگستری مرجع رسمی رسیدگی به تظلمات است و صلاحیت مراجع اختصاصی برخلاف اصل و استثناست و در موارد شک باید به اصل مراجعه کرد. ۷. ملاک رأی وحدت رویه شماره ۶۰۴-۱۳۷۴/۱۲/۲۲ در تأیید همین نظر است که مقرر می‌دارد: «با توجه به حقوق و تکالیفی که در قانون مذکور برای کارگر و پیمانکار ملحوظ گردیده، مطالبه دستمزد و حقوق پیمانکار نسبت به کار انجام شده براساس قرارداد تنظیمی که مستلزم امعان نظر قضایی است، انطباقی با اختلاف بین کارگر و کارفرما نداشته و موضوع با توجه به شرح دعوی مطروحه و کیفیت قراردادهای مستند دعوی از شمول ماده ۱۵۷ قانون کار خارج و بالتجیه رسیدگی به موضوع در صلاحیت محاکم عمومی است».

#### ۱.۴. رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷-۱۳۹۶/۰۱/۲۹- هیأت عمومی دیوان عالی کشور

«نظر به اینکه مطابق ماده ۱۵۷ قانون کار، رسیدگی به هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار باشد، در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف قرار داده شده است؛ بنابراین، چنانچه دعوی دیگری غیر از آنچه که در ماده مرقوم به آنها تصریح شده، بین اشخاص مذکور در فوق مطرح شود، رسیدگی به آن با توجه به اصل یکصد و پنجاه و نهم قانون اساسی که دادگاه‌های دادگستری را مرجع تظلمات و شکایات قرار داده، از صلاحیت هیأت‌های مورد اشاره خارج و در صلاحیت دادگاه‌های دادگستری خواهد بود. بر این اساس، به نظر اکثریت قریب به اتفاق اعضای هیأت عمومی، رأی شعبه دهم دیوان عالی کشور که دعوی مطالبه خسارت تأخیر تأدیه محکوم به رأی هیأت تشخیص اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی را در صلاحیت دادگاه دانسته، صحیح و قانونی

است. این رأی طبق ماده ۴۷۱ قانون آیین دادرسی کیفری مصوب سال ۱۳۹۲ برای شعب دیوان عالی کشور، دادگاهها و سایر مراجع اعم از قضایی و غیر آن لازم‌الاتباع است.»

## ۲. نقد و بررسی رأی رویه شماره ۷۵۷-۱۳۹۶/۰۱/۲۹ از منظر حقوقی و تحلیل اقتصادی

آنچنان‌که گفته شد به این رأی و نظریه دادستان محترم کل کشور از جهات مختلف می‌توان خرده گرفت و نقد وارد کرد. نقدها را می‌توان به نقدهای حقوقی و نقدهای حقوق اقتصادی بخش کرد.

### ۲.۱. نقدهای حقوقی

۲.۱.۱. مقنن در حقوق ایران به خلاف مقنن فرانسوی، حداکثر سقف تأخیر در پرداخت مزد را مشخص نکرده است، اگرچه در حقوق این کشور براساس عرف مسلم رایج در شهرهای فرانسه تأخیر نباید از یازدهمین روز ماه بعد بیشتر باشد. به هر روی، در حقوق این کشور تأکید شده است که در پرداخت‌های ماهانه، مزد را نمی‌توان ماه بعد انجام داد و فاصله مجاز میان دو مزد، ۳۰ روز است (Cass. soc. 19.10.2016, n° 15-18.162). تأخیر در پرداخت نیز تقصیر کارفرما اعلام شده و با توافق بعدی طرفین به منظور حمایت از کارگر، از بین نمی‌رود (Cass. soc. 29.06.1995 n° 92-41.257). در فرانسه نیز اگر طرفین بر پرداخت ماهانه توافق نکرده باشند، مزد باید در دو قسمت در ماه و هر شانزده روز یکبار پرداخت شود (Art. L 3242-1 et L3242-3 du Code du travail). در حقوق این کشور، کارگر اگرچه می‌تواند به این دلیل به کار خود پایان دهد، پایان دادن در این صورت متناسب به تقصیر کارگر نیست و حقوق و مزایای او از بین نمی‌رود (Cass. soc. 11 octobre 2000 N° 98-45.450). از نظر ضمانت اجرای مدنی، کارگر می‌تواند برابر ماده بند ۶ ماده ۱۲۳۱ کد مدنی مصوب ۲۰۱۶ تقاضای خسارت تأخیر تأدیه کند.<sup>۱</sup> برای این کار او باید وفق ماده ۱۴۱۱-۱ کد کار به شورای کارگر و کارفرما<sup>۲</sup> که مرجع نخستین رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرماست مراجعه کند (محسنی، ۱۳۹۴ الف: ۴۴-۴۳). این مرجع حسب درخواست، خواه به صورت ماهوی و خواه به صورت امر فوری به این نپرداختن مزد رسیدگی می‌کند و از این نظر فرقی هم میان اصل مزد یا خسارات تأخیر در

1. Art. 1231-2 Code civil : Les dommages et intérêts dus à raison du retard dans le paiement d'une obligation de somme d'argent consistent dans l'intérêt au taux légal, à compter de la mise en demeure. Ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte. Le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard, peut obtenir des dommages et intérêts distincts de l'intérêt moratoire.

2. Le conseil des prud'hommes.

پرداخت آن نیست (Cass. soc. 31 janvier 2012, 10-24.557). همچنین قانونگذار این کشور برای پرداختن مزد ضمانت اجرای کیفری پیش‌بینی کرده و آن را جرم دانسته است.<sup>۱</sup> در حقوق ایران عدم اجرای رأی هیأت رسیدگی به اختلافات کارگر و کارفرما، جرم است که دادگاه کیفری، پس از تعقیب شخص در دادسرا و صدور کیفرخواست، با توجه به شرایط و امکانات خاظمی، کارفرما را به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۲۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر محکوم خواهد کرد (ماده ۱۸۵ قانون کار). با این وصف، مقنن ایرانی درباره ضمانت اجرای مدنی پرداختن مزد سکوت کرده و در قانون کار سخنی از نحوه مطالبه خسارات تأخیر تأدیه دین نزده است (مقصود از این ضمانت اجرا، امکان حبس مدیون به موجب ماده ۳ قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی مصوب ۱۳۹۴ نیست که با عنایت به ماده ۲۷ آن قانون نسبت به اعمال آن بر آرای مدنی دیگر مراجعی که اجرائشان بر عهده دادگستری است، اختلاف وجود دارد و اداره کل امور حقوقی قوه قضاییه در نظریه شماره ۲۱۱۵/۹۴/۷ مورخ ۲۹/۴/۱۳۹۴ خود شمول ماده ۳ مرقوم بر آرای هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف کار را پذیرفته است. ر.ک: شاه حیدری‌پور و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۲۰؛ درباره علل اختلاف نظر ر.ک: محسنی، ۱۳۹۴: ب: ۱۴۲ - ۱۴۰). از نظر نگارنده ضمانت اجرای مدنی جبران خسارت تأخیر تأدیه دین یا محکوم‌به ناشی از رابطه کار را نیز باید یکی از ضمانت‌اجراهای مهم حقوق کار دانست و کارگران را از آن بهره‌مند قلمداد کرد. از این منظر، ممکن است که کارگر در حین کار یا با قطع رابطه کار درصدد مطالبه حقوق مادی ایام کار خود (حق سعی) برآید که در فرض نخست با توجه به ماهیت سه‌گانه و سازشی این هیأت‌ها احتمال اینکه با حفظ شرایط کاری به مطالبات مادی خود نیز برسد، بسیار زیاد است و اساساً مقنن به این سبب چنین هیأتی را پیش‌بینی کرده است. در فرض دوم هم که با قطع رابطه کاری، کارگر حقوق ایام کار خود را مطالبه می‌کند، با رسیدگی در این هیأت می‌تواند زمینه‌ساز سازش و اعاده او به کارگاه باشد. بر این اساس، رسیدگی در این هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف کارگر و کارفرما در امور مربوط به حقوق کار، از اهمیت و موضوعیت برخوردار است. با وجود این، برابر رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷ تفاوتی میان خسارات تأخیر در پرداخت دین ناشی از کار و محکوم به رأی هیأت تشخیص و حل اختلاف از یک‌سو و مطالبه این خسارت با بقای رابطه کار و قطع آن از سوی دیگر ایجاد نشده و در هر حال، موضوع از صلاحیت این هیأت بیرون اعلام شده است. پس اگر کارفرما حق سعی را با تأخیر بپردازد، کارگر نمی‌تواند با این رأی، به هیأت تشخیص مراجعه کند. همچنین است اگر کارفرما محکوم به رأی هیأت را نپردازد، میان بقا یا قطع رابطه کار گویا فرقی نیست و در هر حال مدعی باید به دادگستری برابر این رأی رجوع کند. این نوع نگرش

1. Art. R 3246-1 du Code du travail.



به حقوق کار و به‌ویژه حقوق کارگر از نظر دسترسی او به ضمانت اجراهای مدنی برای نپرداختن یا تأخیر در پرداخت حق سعی یا محکوم به رأی هیأت، توجیه‌پذیر نیست و موجب محرومیت او از روش‌های حل و فصل اختلاف سریع، ارزان، فارغ از تشریفات و سه‌گانه و سازشی به شرح آتی خواهد شد.

۲.۱.۲. درحالی‌که اختلاف آرای شعب دیوان عالی کشور مربوط به فرضی بوده است که بدو رأی از هیأت تشخیص درباره حق سعی (اعم از مزد و حقوق و مزایای کار) موضوع مواد ۳۴ و ۳۵ به بعد قانون کار صادر شده و چون دادباخته رأی صادره را اجرا نمی‌کند، دادبرده آن رأی را مستند قرار می‌دهد و تقاضای جبران خسارات تأخیر در ادای دین موضوع رأی را می‌کند، رأی هیأت عمومی دیوان عالی کشور به‌طور کلی رسیدگی به خسارات تأخیر را در صلاحیت دادگاه عمومی اعلام کرده است. به بیان دیگر، نظر به موضع اختلاف آرای شعب، رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷ قاعداً درباره فرضی که کارگر حقوق معوقه خود را به‌همراه خسارات تأخیر تادیه آن در هیأت تشخیص مطرح می‌کند، نباید حکمی داشته باشد، ولی مطالعه متن رأی وحدت رویه نشان می‌دهد که در هر حال رسیدگی به دعوی جبران خسارات تأخیر تأدیه از صلاحیت مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما بیرون اعلام شده که از این منظر مورد انتقاد است. توضیح اینکه رأی وحدت رویه بی‌توجه به ماده ۳۷ قانون کار صادر شده است. برابر این ماده «مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به‌وسیله چک عهده بانک با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود: الف) چنانچه براساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به‌صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یک‌بار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد. ب) در صورتی که بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به‌صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حال مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود». پس اگر کارگری حق سعی و تأخیر در پرداخت آن را از هیأت تشخیص بخواهد و این هیأت قصد داشته باشد بدان رسیدگی کرده و برابر روش‌های قراردادی یا نص ماده ۳۷ به آن حکم کند، رأی وحدت رویه حاضر که افزون‌بر موضع اختلاف شعب حکم کرده، مانع است؛ مانعیتی که نه خواست مقنن بوده است و نه مقصود شعب اختلاف‌کننده.

۲.۱.۳. تأکید هیأت عمومی دیوان عالی کشور در این رأی وحدت رویه بر این بوده است که موضوع از شمول صلاحیت خاص هیأت تشخیص و حل اختلاف کارگر و کارفرما وفق ماده ۱۵۷ قانون کار بیرون است و هرچه از صلاحیت مراجع خاص بیرون باشد، وفق اصل ۱۵۹ قانون اساسی که از قاعده صلاحیت مرجع رسمی تظلمات سخن می‌گوید، رسیدگی بدان

در صلاحیت دادگاه عمومی است (درباره دسترسی به دادگاه به معنای اصل دسترسی و قاعده عمومی دسترسی ر.ک: محسنی، ۱۳۹۶: ۵۳۱-۵۵۰). نقد وارد بر رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷ از این منظر این است که خارج از صلاحیت هیأت تشخیص بودن خسارات تأخیر تأدیه مزد امر مسلمی نیست، آنچنان که مطالعه تطبیقی به شرح مذکور در حقوق فرانسه آن را در صلاحیت و ماده ۱۵۷ قانون کار خلاف آن را اثبات می‌کند: «هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد». پرسش این است که تأخیر در پرداخت حقوق السعی و مزد اختلاف میان کارفرما و کارگر نیست؟ اموری که در این هیأت مطرح می‌شود، چه ماهیتی دارند که خسارت تأخیر در پرداخت دین ناشی از آن ندارد؟ استاد فقید دکتر سید عزت‌الله عراقی به‌طور کلی هر اختلاف دارای ماهیت حقوقی-قضایی کار را در صلاحیت مراجع تشخیص و حل اختلاف دانسته و تأکید کرده است که «مفاد ماده ۱۵۷ را، با چشم‌پوشی از پاره‌ای نارسایی‌ها، باید بر اختلاف‌هایی حمل کرد که فردی و بیشتر منطبق بر دعوی حقوقی-قضایی است» (عراقی، ۱۳۹۵ الف: ۳۹۴) که به این مراجع صلاحیت ذاتی می‌دهد.<sup>۱</sup> ایشان بر همین بنیاد در آفرینه خود، برای تبیین شایستگی مراجع کار، از عبارت صلاحیت ذاتی هیأت تشخیص و حل اختلاف استفاده نموده‌اند (عراقی، ۱۳۹۵ ب: ۳۹۴-۳۹۵، پاورقی شماره ۱). استناد استاد به دو رای از دیوان عدالت اداری در این باره برای تبیین درستی همین دیدگاه بوده که به دیده نگارنده نیز پذیرفتار است (رأی وحدت رویه شماره ۴۷ دیوان عدالت اداری مورخ ۲۱/۷/۱۳۶۵ و شماره ۴۸ آن دیوان مورخ ۲۵/۲/۱۳۶۸). اگر ادعا شود که ماده ۱۹ آیین دادرسی کار مصوب ۱۳۹۲ که از صدور قرار رد دعوا در فرض عدم صلاحیت ذاتی این هیأت‌ها سخن گفته است، با لحاظ همین گونه صلاحیت مقرر شده بی‌راه نیست چرا که شان این مراجع به

۱. هیأت عمومی در رأی وحدت رویه شماره ۶۶۰-۱۳۸۲/۰۲/۱۹-۶۶۰ هیأت عمومی دیوان عالی کشور در خصوص مراجع غیردادگستری که در تعبیری نادقیق در این رأی به مراجع غیرقضایی موسوم شده است، چنین مقرر کرد: «دادگاه‌های عمومی و انقلاب و نظامی از حیث درجه برابرند، بنابراین در صورت حدوث اختلاف بین آنها در مورد صلاحیت بر طبق ماده ۲۸ قانون آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی دیوان عالی کشور حل اختلاف می‌نماید و هرگاه این دادگاه‌ها به صلاحیت مراجع غیرقضایی از خود نفی صلاحیت کنند یا خود را صالح بدانند، به لحاظ برتری اعتبار قضایی آن‌ها نسبت به مراجع غیرقضایی نیازی به حدوث اختلاف نبوده و پرونده مستقیماً برای تشخیص صلاحیت به دیوان عالی کشور ارسال می‌شود».

آن‌ها اجازه صدور قرار عدم صلاحیت به شایستگی دادگاه نمی‌دهد.

استادان دادرسی‌دان نیز با تأکید بر ماهیت قضایی اختلافات کارگر و کارفرما، اساساً این مراجع را در ردیف مراجع قضایی مطالعه کرده‌اند که نشان از همین ماهیت دارد (شمس، ۱۳۸۳: ۸۴). به نظر می‌رسد که قضات محترم دیوان عالی کشور تلقی کرده‌اند که کارگر هنگامی برای محکومیت کارفرما اقدام می‌کند که رابطه کارگری بقا ندارد و در این صورت تأخیر در پرداخت محکوم‌به، دیگر اختلاف میان کارفرما و کارگر نیست، درحالی‌که توجه به منشأ اصلی دین نشان می‌دهد که حق‌السعی و مزد، خواه مربوط به قرارداد کار موجود و باقی باشد و خواه معوق بوده و مربوط به پس از قطع رابطه کار و کارگر به دنبال احقاق آن برآمده است، در هر دو فرض، اختلاف ناشی از رابطه کارگر و کارفرماست و به این علت، امر بی‌گمان در صلاحیت هیأت موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار قرار می‌گیرد. از این رو در ماده ۱۵۷ قانون کار به عدم صلاحیت هیأت موضوع آن ماده نسبت به صلاحیت رسیدگی به خسارات تأخیر در پرداخت مزد اشاره‌ای نشده و تأکید هیأت عمومی دیوان عالی کشور بر اینکه هرچه از آن ماده خارج باشد در صلاحیت دادگاه عمومی است، به همین سبب فاقد وجهت ب است و از متن ماده چنین خروج و منعی بر نمی‌آید. این سخن که عنوان خسارت تأخیر پرداخت دین در قانون کار یا مقررات آیین‌نامه آیین دادرسی کار نیامده، مقبول نیست، چه، صرف‌نظر از اینکه در مقررات پیشین به مقررات قانون آیین دادرسی مدنی در فرض سکوت ارجاع شده بود، با توجه به ماده ۱ قانون آیین دادرسی مدنی که گویای عمومیت یا مادر بودن مقررات قانون آیین دادرسی مدنی است، شمول مقررات قانون مرقوم بر آیین‌نامه کنونی به روشنی به دست می‌آید و نیازی به تأکید بدان در مقررات آیین دادرسی کار تازه تصویب نیست (در ماده ۷۴۹ کد آیین دادرسی مدنی فرانسه این ویژگی مادر بودن مقررات آیین دادرسی مدنی پذیرفته شده است: «مقررات این دفتر در تمامی مراجع قضایی که در امور مدنی، بازرگانی، اجتماعی، روستایی یا کارگر و کارفرمایی، با رعایت مقررات خاص هر موضوع و مقررات ویژه هر مرجع قضایی مبادرت به صدور رأی می‌کنند اجرا می‌شود» و استادان نیز بر همین خصوصیت تأکید کرده‌اند: شمس، ۱۳۸۸: ۱۶). بر این اساس، همین که به امکان مطالبه خسارات تأخیر تأدیه دین در قانون آیین دادرسی مدنی به عنوان قانون مادر، تأکید شده، کافی است و خود موجبی خواهد بود برای پذیرش این دیدگاه که کارگر در دادرسی کار نیز حق دارد هم حقوق و مزایای معوقه خود را مطالبه کند و هم خسارت تأخیر در پرداخت آن را وفق ماده ۵۲۲ قانون آیین دادرسی

۱. مانند ماده ۴۳ آیین‌نامه رسیدگی و چگونگی تشکیل جلسات هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف موضوع ماده ۱۶۴ قانون کار مصوب ۱۳۸۱ «سایر مواردی که در این آیین‌نامه پیش‌بینی نگردیده است مطابق مقررات قانون آیین دادرسی مدنی خواهد بود».

مدنی از هیأت بخواهد. خواهیم دید که دیوان عالی کشور پیش از این در رأی وحدت رویه شماره ۵۰۷ مورخ ۱۳۶۶/۱۰/۱۵ خود، رسیدگی به حقوق ایام اشتغال را در صلاحیت همین هیأت دانسته و به قطع رابطه کار هنگام مراجعه به هیأت ترتیب اثر نداده است.

۲.۱.۴. واقعیت این است که نمی‌توان پذیرفت که هرچه عنوان غیر از مزد یا حق سعی دارد صرف‌نظر از اینکه به رابطه کار مربوط است یا خیر، امر را از شمول صلاحیت هیأت تشخیص و حل اختلاف خارج می‌سازد. برای نمونه هیأت عمومی دیوان عالی کشور در رأی وحدت رویه شماره ۵۰۷ مورخ ۱۳۶۶/۱۰/۱۵ خود که به دلیل اختلاف آرای شعبه اول و سیزدهم آن دیوان صادر شد و در پرونده مربوط به دعوی که به شعبه اول برای حل اختلاف واصل شد، خواسته خواهان مطالبه اجرت کار و صدور قرار تأمین خواسته بود، این شعبه امر را در صلاحیت دادگاه عمومی دانست. به هر حال، هیأت عمومی دیوان عالی کشور چنین رأی داد: «مادتین: ۳۷ و ۳۸ قانون کار مصوب اسفندماه ۱۳۳۷ هرگونه اختلاف بین کارگر و کارفرما را که ناشی از اجرا مقررات قانون مزبور و یا قرارداد کار باشد و از طریق سازش رفع نشود قابل رسیدگی در شورای کارگاه و مراجع حل اختلاف قانون کار قرار داده بنابراین، دعوی کارگر علیه کارفرما برای مطالبه حقوق ایام اشتغال به کار هم مشمول مقررات قانون کار می‌باشد و باید در مراجع حل اختلاف قانون کار به آن رسیدگی شود لذا رأی شعبه سیزدهم دیوان عالی کشور که براساس این نظر و به استناد ماده ۱۶ قانون مصوب ۱۳۵۶ بر تأیید قرار عدم صلاحیت دادگاه دادگستری به اعتبار صلاحیت مراجع حل اختلاف قانون کار صادر گردیده صحیح تشخیص می‌شود». پس، آنچه بیش از همه مورد توجه است، مسئله ارتباط خواسته با حقوق کار است و عنوان مزد و غیر آن مانند خسارات تأخیر تأدیه مؤثر در مقام نیست و همین که خواهان خسارات تأخیر در تأدیه دین کارگری را بخواهد، نمی‌توان پذیرفت که موضوع با تغییر عبارت، بی‌توجه به حقیقت و واقعیت مبنای خواسته، از صلاحیت هیأت تشخیص خارج می‌شود. برابر رأی وحدت رویه مذکور مطالبه حقوق ایام اشتغال به کار هم با وجود قطع رابطه کار در صلاحیت هیأت است و خسارت تأخیر در پرداخت نیز جزئی از حقوق ایام اشتغال به کار محسوب می‌شود.

۲.۱.۵. نقد دیگر وارد به رأی وحدت رویه حاضر، آن است که خسارات تأخیر تأدیه دین را مستقل از تأدیه اصل دین انگاشته است، حال آنکه خسارات تأخیر تأدیه دین برابر ماده ۵۱۵ قانون آیین دادرسی مدنی هم ضمن تقدیم دادخواست و هم در اثنای دادرسی و هم به‌طور مستقل قابل تقاضاست و این منطبق است بر قاعده تبعیت متفرعات از اصل خواسته یا محکومیت. به عبارت دیگر، کافی است اصل دین و تأخیر در پرداخت آن وفق شرایط قرارداد کار احراز شود که در این صورت، صدور حکم به خسارات تأخیر با حصول دیگر شرایط

قانونی مذکور در ماده ۵۱۵ مرقوم روا خواهد بود. تأخیر تأدیه دین ناشی از رابطه موضوع حقوق کار، با دین نشای از کار تفاوتی ندارد و به همان علتی درخواست می‌شود که اصل دین درخواست شده است. خواهیم دید که وابسته به اینکه رأی هیأت تشخیص و حل اختلاف مستند یا دلیل باشد یا جهت استحقاق، ماهیت خسارات تأخیر تأدیه دین کارگر نیز روشن‌تر خواهد شد.

۲.۱.۶. همچنین دیوان عالی کشور با صدور رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷ به هر روی محاسبه و صدور رأی به خسارات تأخیر تأدیه مزد را امری کاملاً قضایی تلقی کرد. صرف‌نظر از اینکه واقع امر چنین است یا خیر، هنگامی که رسیدگی به امور دارای ماهیت حقوقی-قضایی در مراجع خاص حل اختلاف کارگر و کارفرما فاقد اشکال است، به طریق اولی برآوردن میزان خسارت وفق ماده ۵۲۲ آن قانون که از شاخص‌های بانک مرکزی سخن می‌گوید و بیشتر نوعی محاسبه است تا قضاوت، در صلاحیت این مراجع خواهد بود. مقنن نیز در ماده ۵۲۲ با همین رویکرد مقرر داشته است: «در صورت تغییر فاحش شاخص قیمت سالانه از زمان سررسید تا هنگام پرداخت و پس از مطالبه طلبکار، دادگاه با رعایت تناسب تغییر شاخص سالانه که توسط بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران تعیین می‌گردد محاسبه و مورد حکم قرار خواهد داد». این حد از تطبیق و انطباق با عطف توجه به اصل محکومیت، موضوع چندان پیچیده‌ای نیست که هیأت موضوع قانون کار از عهده احراز و محاسبه آن برنیاید، به‌ویژه آنجایی که کارکرد ضمانت اجرایی دارد و کارفرمای ممتنع یا مستنکف از پرداخت مزد معوق یا نیمه‌کاره را به پرداخت و حفظ رابطه کاری تشویق می‌کند. در تعهدات به نتیجه که شامل تعهدات دارای سررسید می‌شود، صرف عدم ایفای تعهد در سررسید تقصیر است (کاتوزیان، ۱۳۷۸: ۲۲۱-۲۲۰) و برای جبران خسارات نیازی به اثبات دوباره تقصیر نیست تا به قضایی بودن ماهیت حکم به جبران خسارات تأخیر تأدیه بتوان استناد کرد. از این رو، در فرضی که مزد در مواعد قراردادی یا قانونی یا عرفی پرداخت نمی‌شود، اثبات عدم پرداخت برابر است با اثبات تقصیر در نپرداختن و در این صورت، صدور حکم به جبران خسارات تأخیر تأدیه امری سهل و حاصل خواهد بود. در فرضی هم که خسارات تأخیر در پرداخت حق سعی بدون حکم به پرداخت اصل مزد خواسته می‌شود، مانند فرضی که کارفرما مزد را پرداخته، اما با تأخیر، همین‌گونه استدلال و اظهارنظر صحیح خواهد بود و دیوان عالی کشور به این ویژگی تعهد به نتیجه بودن مسئولیت کارفرما در پرداخت مزد «در فواصل زمانی مرتب» عنایتی نکرده است. خواهیم دید که ارزش رسیدگی در این هیأت برای حیات اقتصادی بیش از مراجعه به مراجع عمومی دادگستری است.

۲.۱.۷. صرف‌نظر از اینکه استناد دادستان محترم کل کشور به رأی وحدت رویه شماره ۶۰۴ هیأت عمومی دیوان عالی کشور<sup>۱</sup> در این موضوع به علت حکومت شرایط عمومی پیمان و قراردادهای خصوصی و الزامات بالادستی و نبود رابطه ماهوی تبعیت میان کارفرما و پیمانکار، بلاوجه به نظر می‌رسد، مقایسه میان اعسار از محکوم به رأی هیأت تشخیص و صلاحیت دادگاه کیفری در رسیدگی به جنبه خصوصی جرم، با خسارت تأخیر در پرداخت دین ناشی از رابطه کار مع‌الفارق می‌نماید، چراکه اعسار از دین ناشی از کار به این دلیل در هیأت قابل رسیدگی نیست که موجب سوءاستفاده از موقعیت کارفرما در برابر کارگر خواهد شد و نوعی تغییر بعدی شرایط قرارداد کار است؛ امری که ناقض حقوق و امتیازات کارگر در قانون کار موضوع منع مقنن در ماده ۸ قانون است. همچنین تفاوت صلاحیت دادگاه حقوقی و کیفری و جدایی ماهوی و شکلی جرم از مسئولیت مدنی از حیث نوعیت و ضمانت اجراست که مانع استماع دعوای مطالبه خسارات تأخیر تأدیه دین مشمول حکم دادگاه کیفری است و بالجمله از این مثال‌ها نمی‌توان مفهوم و منطوق رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷ را برداشت کرد. اگر صلاحیت رسیدگی به اعسار از محکوم به دین ناشی از کار ملاک باشد و بتوان در اعسار از پرداخت جزای نقدی نیز این ملاک را یافت، دادگاه کیفری نباید به اعسار از جزای نقدی موضوع ماده ۵۳۰ قانون آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۹۲ به همین قیاسی که دادستان محترم کل کشور بیان کردند، رسیدگی نکند، درحالی‌که چنین نیست. همچنین ماده ۵۱۵ قانون آیین دادرسی مدنی ناظر بر ماده ۵۲۲ آن نه فقط درباره اصل امکان دریافت خسارات تأخیر تأدیه دین دارای حکم است، بلکه بیش از همه به قواعد صلاحیت محلی در این خصوص معطوف است و به خواهان و حتی به دادبرده که علی‌القاعده مندرج در ماده ۱۱ قانون مرقوم باید برای دادخواهی به دادگاه محل اقامت خوانده مراجعه کند، اجازه می‌دهد از همان دادگاهی که حکم به پرداخت اصل دین کرده است، رسیدگی را درخواست کند.

۲.۱.۸. همچنین این سخن نیز باقی است که آیا مرجع قضایی صالح برابر رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷ مأخوذ و ملتزم به رأی صادره از مراجع خاص رسیدگی به اختلاف کارگر و کارفرماست یا اینکه می‌تواند با وجود چنین رأیی دائر بر محکومیت، به خواسته خواهان

۱. «نظر به تعریف کارگر در ماده ۲ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ و با توجه به حقوق و تکالیفی که در قانون مذکور برای کارگر و پیمانکار ملحوظ گردیده مطالبه دستمزد و حقوق پیمانکار نسبت به کار انجام شده بر اساس قرارداد تنظیمی که مستلزم امعان نظر قضایی است انطباقی با اختلاف بین کارگر و کارفرما نداشته و موضوع با توجه به شرح دعوی مطروحه و کیفیت قراردادهای مستند دعوی از شمول ماده ۱۵۷ قانون کار خارج و بالتبینه رسیدگی به موضوع در صلاحیت محاکم عمومی است بنا به مراتب رأی شعبه ششم دیوان عالی کشور که بر این اساس صدور یافته صحیح و منطبق با موازین قانونی تشخیص می‌شود این رأی بر طبق ماده واحد قانون وحدت رویه قضایی مصوب سال ۱۳۲۸ برای شعب دیوان عالی کشور و دادگاه‌ها در موارد مشابه لازم‌الاتباع است.»

دعوی جبران خسارت تأخیر تأدیه اجابت نکند؟ ارزش رأی صادره از هیأت تشخیص و حل اختلاف در رسیدگی به دعوی خسارت چیست؟ مستند یا دلیل است یا جهت استحقاق؟ اگر مستند یا دلیل است آیا خواننده می‌تواند آن را مخدوش کند و دعوی مرتبط به خواسته نقض آن در دادگستری طرح کند؟ اثر اعتراض کارفرما به رأی هیأت در دیوان عدالت اداری چیست و اگر در این صورت، کارگر برای جبران خسارات تأخیر تأدیه به دادگاه عمومی مراجعه کرده باشد و رأی محکومیت گرفته باشد و دیوان عدالت نیز رأی محکومیت صادره از هیأت را نقض کند، راهکار چیست؟ آیا این نقض مانع اجرای رأی دادگاه عمومی درباره خسارت تأخیر است یا اینکه این نقض رأی در دیوان موجب پذیرش تجدیدنظرخواهی است یا قبول یکی از طرق فوق‌العاده شکایت از آرا؟ همچنین آیا به منظور احتراز از صدور چنین آرای مفاداً متعارض و دادرسی‌های متزاحم، دادگاه عمومی باید رسیدگی خود را تا حصول نتیجه شکایت کارفرما در دیوان عدالت متوقف کند؟ موضوع هنگامی بغرنج‌تر خواهد شد که کارفرما دستگاه دولتی است و از دادخواهی به دیوان عدالت اداری به موجب رأی وحدت رویه شماره ۳۷، ۳۸، ۳۹ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری مورخ ۱۳۶۸/۷/۱۰ و اصل ۱۷۳ قانون اساسی ممنوع است<sup>۱</sup> و برای نقض رأی صادر از هیأت‌های موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار به «دادگستری» برابر اصل ۳۴ و اصل ۱۵۹ قانون اساسی شکایت برده است و در همان زمان یا پیش و پس از آن، کارگر نیز برای مطالبه خسارات تأخیر تأدیه دین رأی موضوع محکومیت او، به دادگستری مراجعه کرده است. آیا در این صورت، به این دعوی باید توأمان رسیدگی کرد، درحالی‌که رسیدگی به خسارت منوط به وجود رأی معتبر هیأت‌های کار است؟ اگر بتوان به آنها جداگانه رسیدگی کرد، نقض رأی محکومیت به سود کارفرما چه تأثیری بر دادرسی مربوط به خسارات تأخیر تأدیه دین یا رأی قطعی و غیرقطعی آن دارد؟ به تمام یا بخشی از این پرسش‌ها می‌توان با تأمل پاسخ گفت، اما چرا باید هیأت عمومی دیوان عالی کشور با عظمت و جایگاه رأیی صادر کند که این همه پرسش و ابهام ایجاد نماید؟ این رأی اگر جهت استحقاق کارگر است، به‌ویژه هنگامی که نپرداختن مزد یا تأخیر در پرداخت آن در مواعد قراردادی خود دلیل اثبات امتناع است و اثبات تقصیر در آن شرط نیست، پس چرا مستقل از اصل دین تلقی شده و برای مطالبه خسارات تأخیر تأدیه دینی که موضوع محکومیت است، آیین دادرسی و مرجع قضایی دیگری توصیه شده است؟ به بیان دیگر، اگر برای پرداخت مواعیدی در قرارداد کار باشد یا کارفرما از ترتیب قانونی تخطی کند، صرف عدم پرداخت خود دلیل تقصیر است که با رأی هیأت تشخیص و حل اختلاف نیز احراز می‌شود و در این صورت، رأی را به جهت استحقاق کارگر تبدیل می‌کند که مرجع قضایی مکلف به تبعیت از آن است. مفهوم جهت استحقاق تلقی

۱. «شکایات و اعتراضات واحدهای دولتی، در هیچ مورد قابل طرح و رسیدگی در شعب دیوان عدالت اداری، نمی‌باشد».

کردن رأی هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف خود گویای ارتباط میان اصل دین ناشی از کار و خسارات آن است و دیوان عالی کشور نباید بی توجه به این جهت استحقاق، موضوع را در صلاحیت دادگاه عمومی اعلام می نمود.

## ۲.۲. نقد بر پایه تحلیل اقتصادی حقوق

۲.۲.۱. از منظر تحلیل اقتصادی حقوق و به کارگیری منطق فایده-ضرر به نظر می رسد مزد این کارفرما در پرداخت با تأخیر مزد و حق السعی کارگر، در به دری بیشتر او باشد. کارگری که برای حمایت از او مراجع خاص تشکیل شده است (برای ملاحظه جنبه حمایتی این مراجع رک: رفیعی، ۱۳۹۱: ۱۰۱) تا با مشارکت نمایندگان دو طرف، همواره کورسوی حل اختلاف، به نور امید در دل او بدل شود و احیاناً کدورتها رفع و زمینه ادامه کار او با آشتی و سازش فراهم شود، باید برای تأخیر در پرداخت مزد به دادگستری مراجعه کند و از دالانهای پیچ در پیچ آن با پرداخت هزینه دادرسی، افتان و ناامید گذر کند تا ای بسا بتواند به خساراتی ناچیز برسد و با این محکومیت به خسارت، کارفرمای مستنکف از پرداخت مزد یا پرداخت کننده ناقص را به پرداخت برانگیزاند. پس، اگر رایگان و کم هزینه بودن و رضایت مندی و سه گانه بودن اعضای هیأت و عاری از تشریفات آیین دادرسی بودن رسیدگی در این هدف بوده است که به هر روی، کارگران بیش از کارفرمایان به آن مراجعه می کنند (رفیعی، ۱۳۹۱: ۱۵۴ به بعد؛ همچنین، عراقی، ۱۳۹۵ الف: ۳۷۰-۳۶۴)، بایسته بود هیأت عمومی دیوان عالی کشور به این هدف حمایتی حقوق کار و آن مقاصد تأسیس هیأت تشخیص و حل اختلاف کارگر و کارفرما در صدور چنین رأیی توجه می کرد. کنار نهادن این اهداف و مقاصد تأسیس و آیین دادرسی بی گمان موجب افزایش هزینه های اصحاب دعوا و فاصله گرفتن از حقوق کار است که توجیه اقتصادی و منطق نفع و ضرر آن را توجیه نمی کند.

۲.۲.۲. از همین منظر و در کنار صرف هزینه دادرسی و احیاناً پرداخت حق الوکاله از سوی کارگری که مزدی دریافت نکرده و با این رأی وحدت رویه در همه موارد (خواه در فرض بقای قرارداد کار و خواه در فرض ختم آن) به دادگستری گسیل شده است، باید از اطلاع و کندی دادرسی در این مرجع و احیاناً پیچیدگی آیین دادرسی آن برای کارگر نیز سخن گفت که مستمسک دیگری است برای نقد رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷ از دیدگاه تحلیل اقتصادی حقوق. باری، مزد این گونه تأخیرات کارفرما جز تأخیر و اطاله دادرسی و صرف هزینه، عایدی دیگر برای کارگر ندارد و چون همچون اصل مزد و حق السعی ناچیز است، این احتمال وجود دارد که به همین علت، کارگران از دریافت آن چشم ببوشند و هرگز به مطالبات



خود در این زمینه دست نیابند. این رویکرد، بی‌گمان مخالف رویکرد حقوق کار و اصول بنیادین آن در تسهیل حل و فصل اختلافات و پایداری اقتصادی به شرح مذکور است.

۲.۲.۳. بالا بردن هزینه‌های اشتباهات در دادرسی را نیز باید به نقد این رأی افزود. باری اگر به شرح مذکور میان دادرسی‌ها و آرای محکومیت به اصل دین و خسارات تأخیر در تأدیة دین تعارض ایجاد شود، رأی وحدت رویه برای جبران آن تمهیدی ندارد و کارگر در این کش و قوس احقاق حق، با هزینه‌های مضاعف ناشی از بالا رفتن امکان تعارض و اشتباهات نیز مواجه است.

### ۳. نتیجه

رأی وحدت رویه شماره ۷۵۷ هیأت عمومی دیوان عالی کشور به‌طور کلی خسارات تأخیر تأدیة محکومیت ناشی از رابطه کار را در صلاحیت دادگستری به‌عنوان مرجع رسمی تظلمات می‌داند، درحالی‌که هم در فرض قطع رابطه کار و هم در صورت بقای آن، با عنایت به منشأ دین که راجع به حقوق کار است، باید از صلاحیت هیأت تشخیص در این باره دفاع کرد. همین هیأت عمومی پیش از این در رأی وحدت رویه شماره ۵۰۷ خود، مطالبه حقوق ایام اشتغال پس از قطع رابطه کاری را نیز در صلاحیت هیأت موضوع قانون کار اعلام کرده بود. همچنین این رأی امر غیرمسلم خروج خسارات تأخیر تأدیة از شمول صلاحیت هیأت تشخیص را، بدون تبیین مبنا یا ترجیح مناسب، امری مسلم و روشن تلقی کرد که از منظر منطقی و تفسیر قواعد حقوقی صحیح نیست. در تعهدات به نتیجه که از جمله شامل تعهدات قراردادی یا قانونی دارای مواعد خاص می‌شود، صرف اثبات عدم انجام تعهد برابر با اثبات تقصیر است و شائبه لزوم رسیدگی قضایی در دادگاه عمومی را، افزون‌بر اینکه حتی دعاوی ناشی از رابطه حقوق کار هم امر حقوقی-قضایی است، مرتفع می‌کند. از نظر مقررات آیین دادرسی نیز به‌نظر می‌رسد همچنان در فرض سکوت آیین‌نامه آیین دادرسی کار، با عنایت به ماهیت حقوقی-قضایی دعاوی کار، مقررات قانون آیین دادرسی مدنی قابل اجرا و اعمال باشد که در مورد اخیر امکان مطالبه خسارت تأخیر تأدیة به‌روشنی پیش‌بینی شده است.

رأی حاضر کمترین توجهی به ماهیت حقوقی-قضایی اختلافات ناشی از کار و ارتباط دعاوی جبران خسارات تأخیر تأدیة دین ناشی از کار با حقوق کار به‌عنوان یک ضمانت اجرای مدنی نمی‌کند و با خارج ساختن چنین موضوعی از صلاحیت هیأت تشخیص، زمینه صلح و سازش را از بین می‌برد و ضمن اینکه هزینه‌های مادی کارگر برای وصول حق را افزایش می‌دهد، او را با هزینه‌های معنوی ناشی از اشتباهات در رسیدگی‌ها و آرای قضایی درگیر می‌کند. همچنین این رأی به ضمانت اجرا بودن ادعای جبران خسارات تأخیر تأدیة دین یا

محکوم به رأی هیأت تشخیص و حل اختلاف توجیهی نکرده و کارگر را از توسل به این ضمانت اجرا در مراجع سه‌گانه کارگری و کارفرمایی محروم می‌کند و بخت تضمین پرداخت منظم یا کامل مزد یا اعاده به کار را از او سلب می‌نماید. همچنین، رأی وحدت رویه حاضر با قضایی محض تلقی کردن بررسی قصور یا تقصیر کارفرما در تأخیر وفق مواد ۵۱۵ و ۵۲۲ قانون آیین دادرسی مدنی، بی‌توجه به ماهیت تعهدات به نتیجه که شامل تعهد کارفرما در پرداخت مزد وفق ترتیبات قراردادی، قانونی یا عرفی نیز می‌شود، در هر حال رسیدگی به این خسارت را به همان علت ماهیت قضایی، در صلاحیت دادگاه عمومی اعلام می‌کند که قابل توجیه و تعلیل نیست.

## منابع

### الف) فارسی

۱. رفیعی، احمد (۱۳۹۱). حقوق کار، دفتر دوم: حل اختلاف کارگر و کارفرما در پرتو اصول دادرسی منصفانه، تهران، میزان.
۲. شاه حیدری پور، محمدعلی؛ افتاده، غلامحسین؛ کاکای افشار، حسین (۱۳۹۵). قوانین اجرای احکام مدنی (۱۳۵۶) و قانون نحوه اجرای محکومیت‌های مالی (۱۳۹۴) و نظریه‌های مشورتی اداره کل حقوقی قوه قضاییه، تهران، مرکز مطبوعات قوه قضاییه.
۳. شمس، عبدالله (۱۳۸۳). آیین دادرسی مدنی، ج ۱، ج ششم، تهران: دراک.
۴. ----- (۱۳۸۸). آیین دادرسی مدنی، ج ۱، ج بیست‌ویکم، تهران: دراک.
۵. عراقی، سید عزت‌الله (۱۳۹۵ الف). حقوق کار، ج ۲، ج چهارم، تهران: سمت.
۶. ----- (۱۳۹۵ ب). حقوق کار، ج ۱، ج هفدهم، تهران: سمت.
۷. کاتوزیان، ناصر (۱۳۷۸). حقوق مدنی، اعمال حقوقی، ج ششم، تهران: شرکت سهامی انتشار با همکاری بهمن برنا.
۸. محسنی، حسن (۱۳۹۴ الف). آشنایی با مراجع قضایی فرانسه در امور مدنی، در: حسن محسنی، آیین دادرسی مدنی فرانسه، با مقدمه‌هایی از دکتر مجید غمامی و پروفسور لوییک کادیه، ج ۲، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۹. ----- (۱۳۹۴ ب). اجرای مؤثر رأی و آیین اجرای محکومیت مالی، با دیباچه محمد علی شاه حیدری پور، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۱۰. ----- (۱۳۹۶). «اصل دسترسی به عدالت و حق دادخواهی دولت»، فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی، دوره ۴۷، ش ۳، پاییز.

### ب) خارجی

#### – رای‌های دیوان عالی کشور فرانسه

11. Cass. Soc. 19.10.2016, n° 15-18.162. (non publié; disponible : [www.Legifrance.gouv.fr](http://www.Legifrance.gouv.fr))
12. Cass. Soc. 29.06.1995 n° 92-41.257. (Bulletin 1995 V N° 228 p. 165)
13. Cass. Soc. 11 octobre 2000 N° 98-45.450. (Non publié au bulletin; disponible: [www.Legifrance.gouv.fr](http://www.Legifrance.gouv.fr))
14. Cass. soc. 31 janvier 2012, 10-24.557. (Non publié au bulletin; disponible: [www.egifrance.gouv.fr](http://www.egifrance.gouv.fr))