

مرز میان حقوق مدنی و حقوق کار؛ فلسفه شکل‌گیری حقوق کار و حدود اعمال قواعد حقوق مدنی در روابط کار

یادداشت دوم از مجموعه «راهنمای جامع مراجع حل اختلاف کار»

سعید کنعانی - اسفند ماه ۱۴۰۴

ایمیل نویسنده: Saeedkanany@iran.ir

رابطه کار یکی از مهم‌ترین روابط حقوقی در جوامع امروزی است؛ رابطه‌ای که در ظاهر با انعقاد یک قرارداد میان دو شخص آغاز می‌شود، اما آثار آن بسیار فراتر از یک توافق خصوصی ساده است. موضوع این رابطه، نیروی کار انسان است؛ نیرویی که با معیشت، امنیت اقتصادی، سلامت، زندگی خانوادگی و جایگاه اجتماعی فرد ارتباط مستقیم دارد. از سوی دیگر، همین نیروی انسانی یکی از ارکان اصلی تولید و فعالیت اقتصادی است و نحوه تنظیم رابطه میان کارگر و کارفرما می‌تواند بر بهره‌وری، ثبات بنگاه، اشتغال و نظم اجتماعی اثر بگذارد. همین ویژگی دوگانه سبب شده است که قرارداد کار، اگرچه از نظر حقوقی یک قرارداد است، دقیقاً در منطق قراردادهای عادی حقوق مدنی ننگند. قرارداد کار از یک سو بر توافق اراده‌ها استوار است و از سوی دیگر در بستری شکل می‌گیرد که طرفین آن الزاماً از قدرت اقتصادی، اطلاعات حقوقی و قدرت چانه‌زنی یکسان برخوردار نیستند. به همین دلیل، حقوق کار در طول زمان از دل حقوق قراردادهای جدا نشده، بلکه به‌عنوان یک نظام حقوقی خاص برای تنظیم رابطه‌ای پدید آمده است که قواعد عمومی حقوق خصوصی به‌تنهایی پاسخگوی همه ابعاد آن نبوده‌اند. در حقوق قراردادهای سنتی، فرض بر این است که اشخاص در مقام تصمیم‌گیری درباره منافع خود از استقلال اراده برخوردارند و می‌توانند در حدود قانون، روابطشان را تنظیم کنند. ماده ۱۰ قانون مدنی نیز قراردادهای خصوصی را، مشروط بر آنکه مخالف صریح قانون نباشند، نافذ می‌داند. این اصل یکی از پایه‌های مهم حقوق خصوصی است؛ اما در رابطه کار، یک واقعیت اجتماعی مهم را نمی‌توان نادیده گرفت: برابری حقوقی دو طرف الزاماً به معنای برابری واقعی آنان نیست. کارگر معمولاً نیروی کار خود را برای تأمین معاش عرضه می‌کند و از دست دادن شغل می‌تواند برای او پیامد مستقیم اقتصادی و خانوادگی داشته باشد. در مقابل، کارفرما در بسیاری

از روابط کاری سرمایه، سازمان، امکانات تولید و قدرت مدیریتی را در اختیار دارد. بنابراین قانونگذار نمی‌توانسته رابطه کار را صرفاً با همان فرضی تنظیم کند که در یک معامله عادی میان دو شخص مستقل و برخورداری از قدرت برابر وجود دارد.

فلسفه شکل‌گیری حقوق کار از همین واقعیت آغاز می‌شود. قانونگذار با دخالت در برخی حوزه‌های رابطه کار، نخواستار قرارداد را از میان ببرد؛ بلکه خواسته است آن بخش از رابطه را که به دلیل تفاوت موقعیت طرفین ممکن است به زیان یک طرف تمام شود، تحت قواعدی مشخص و الزام‌آور قرار دهد. به همین دلیل، حداقل‌های مقرر در قانون کار صرفاً شروط پیشنهادی قانونگذار نیستند که بتوان با توافق خصوصی کنار گذاشت؛ در مواردی، خود قانون اعتبار توافق را به رعایت همان حداقل‌ها مشروط کرده است.

این تحول فقط محصول تجربه حقوقی یک کشور نیست. توسعه صنعت و گسترش کار مزدی در قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم نشان داد که رابطه کار، برخلاف بسیاری از معاملات عادی، آثار اجتماعی گسترده‌ای دارد. ساعات کار طولانی، شرایط نامناسب محیط کار، دستمزدهای پایین، کار کودکان و فقدان حمایت‌های اجتماعی، مسائل مربوط به کار را از سطح یک اختلاف خصوصی فراتر برد و ضرورت شکل‌گیری نظام‌های ویژه حقوق کار را آشکار کرد.

در همین بستر تاریخی، سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ میلادی (۱۲۹۸ شمسی) تأسیس شد. در مقدمه قانون اساسی این سازمان، به پیوند میان بهبود شرایط کار و صلح پایدار توجه شده است. اعلامیه فیلادلفیا در سال ۱۹۴۴ (۱۳۲۳ شمسی) نیز این رویکرد را توسعه داد و اصل مشهور «کار کالا نیست» را در زمره اصول بنیادین سازمان بین‌المللی کار قرار داد. این اصل، به‌خوبی تفاوت نگاه حقوق کار با تحلیل صرفاً اقتصادی نیروی کار را نشان می‌دهد: نیروی کار، برخلاف یک مال یا کالای عادی، با شخصیت و زندگی انسان پیوند دارد.

اعلامیه سازمان بین‌المللی کار درباره اصول و حقوق بنیادین در کار در سال ۱۹۹۸ (۱۳۷۷ شمسی) و اصلاح آن در سال ۲۰۲۲ (۱۴۰۱ شمسی) نیز این مسیر را ادامه داده و اصولی همچون آزادی تشکل و مذاکره جمعی، منع کار اجباری، منع کار کودکان، رفع تبعیض و حق برخورداری از محیط کار ایمن و سالم را در زمره اصول بنیادین کار قرار داده است.

البته سازمان بین‌المللی کار قانون کار واحدی برای کشورها ایجاد نمی‌کند. نقش آن، تدوین و ترویج استانداردهای بین‌المللی کار و فراهم کردن چارچوبی برای سیاستگذاری ملی است و هر کشور این اصول را متناسب با نظام حقوقی و اجتماعی خود در قوانین داخلی منعکس می‌کند. در ایران نیز تحول حقوق کار را باید در همین مسیر تاریخی دید. قانون کار ۱۳۲۵، قانون کار ۱۳۳۷ و سپس قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹، مراحل مهم تحول این نظام را تشکیل می‌دهند. قانون کار ۱۳۶۹ در کنار تنظیم رابطه فردی کار، مجموعه‌ای از قواعد حمایتی، سازمانی و آمره را ایجاد کرده است که نشان می‌دهد رابطه کار در حقوق ایران دیگر صرفاً یک

رابطه خصوصی معمولی میان دو شخص نیست. ماده ۸ قانون کار یکی از روشن‌ترین نقاط این تحول است. قانونگذار در این ماده مقرر کرده است که شروط مذکور در قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن، در صورتی نافذ است که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در قانون کار منظور نکند. بنابراین قرارداد در حقوق کار معتبر است، اما اعتبار آن در محدوده‌ای قرار دارد که قانونگذار تعیین کرده است. این حکم، یکی از کلیدهای فهم مرز میان حقوق مدنی و حقوق کار است.

قانون مدنی در رابطه کار؛ قاعده عمومی در برابر نظام خاص

قرارداد کار همچنان قرارداد است و بسیاری از مفاهیم عمومی قراردادها بدون شناخت حقوق مدنی قابل فهم نیست. قصد و رضا، اهلیت، تعهد، شرط، اقرار، ابراء، آثار قرارداد و بسیاری از مفاهیم دیگر، ریشه در نظام عمومی حقوق خصوصی دارند. از این جهت نمی‌توان گفت ورود قانون کار به رابطه، تمام قواعد مدنی را از میان می‌برد.

اما اشتباه مهم از جایی آغاز می‌شود که قواعد عمومی حقوق مدنی، بدون توجه به قانون خاص کار، مستقیماً بر اختلاف کار تحمیل شوند. در یک پرونده کار، نخست باید معلوم شود رابطه حقوقی طرفین چیست و اختلاف دقیقاً از چه رابطه‌ای ناشی شده است. پس از آن باید قانون خاص حاکم بر رابطه شناسایی شود. اگر قانون کار برای موضوع مورد اختلاف حکم مشخصی داشته باشد، همان حکم باید مبنای تصمیم قرار گیرد. مراجعه به قواعد عمومی تنها زمانی معنا پیدا می‌کند که مسئله موردنظر در قانون کار حکم خاصی نداشته باشد و قاعده عمومی مورد استفاده نیز با ماهیت رابطه کار و قواعد آمره آن تعارض نداشته باشد.

این ترتیب فقط یک توصیه شکلی نیست؛ بلکه تفاوت میان «تکمیل قانون» و «تغییر قانون» را مشخص می‌کند. اگر هر جا قانون کار برای موضوعی حکم خاص دارد، مرجع رسیدگی به جای آن حکم به سراغ یک قاعده عمومی مدنی برود، دیگر قانون مدنی نقش تکمیلی نخواهد داشت؛ بلکه عملاً جای قانون خاص را گرفته است.

به همین دلیل، استناد به ماده ۱۰ یا ماده ۲۱۹ قانون مدنی به‌تنهایی نمی‌تواند نتیجه یک اختلاف کار را مشخص کند. این مواد اصول مهمی درباره قراردادهای بیان می‌کنند، اما قرارداد کار در کنار قواعد عمومی، تحت حاکمیت مقررات اختصاصی قانون کار قرار دارد.

این نکته در موضوع خاتمه رابطه کار کاملاً روشن است. نمی‌توان صرفاً با استناد به اصل لزوم قرارداد در قانون مدنی یا توافق طرفین، برای یکی از طرفین اختیار نامحدود پایان دادن به رابطه کار ایجاد کرد؛ زیرا قانون کار برای خاتمه رابطه و موارد اخراج یا فسخ، نظام خاص خود را دارد. بنابراین در چنین موضوعی، ابتدا باید مقررات قانون کار بررسی شود و سپس قرارداد در همان چارچوب تفسیر گردد.

همین قاعده درباره بسیاری از موضوعات دیگر نیز جاری است. در اختلاف مربوط به مزد، ابتدا قانون کار و مقررات مربوط به مزد باید دیده شود؛ در اختلاف مربوط به مرخصی، مقررات اختصاصی مرخصی؛ در اختلاف مربوط به اخراج، مقررات مربوط به خاتمه رابطه و ماده ۲۷؛ و در اختلاف مربوط به بیمه، مقررات خاص بیمه کارگران. مراجعه مستقیم به قواعد عمومی، بدون عبور از این مرحله، ترتیب صحیح استدلال حقوقی را معکوس می‌کند. در نتیجه، مسئله اصلی این نیست که «قانون مدنی یا قانون کار» را انتخاب کنیم. مسئله این است که بدانیم قانون مدنی در پرونده کار، جایگاه فرعی و تکمیلی دارد و نمی‌تواند حکم خاص قانون کار را کنار بزند.

قواعد آمره؛ جایی که توافق متوقف می‌شود

مفهوم قواعد آمره، مرز عملی میان توافق خصوصی و حکم قانون را مشخص می‌کند. در حقوق کار، قانونگذار برخی حقوق را در سطحی قرار داده است که توافق برخلاف آن‌ها نمی‌تواند اثر حقوقی داشته باشد. ماده ۸ قانون کار نیز صریحاً مقرر می‌کند که شروط قرارداد کار یا تغییرات بعدی آن، در صورتی نافذ است که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در قانون کار منظور نکند. بنابراین، طرفین می‌توانند در چارچوب قانون شرایطی بهتر از حداقل‌های قانونی ایجاد کنند، اما نمی‌توانند با قرارداد، تسویه، ابراء یا هر عنوان دیگری، حقوق الزام‌آور قانون کار را از بین ببرند.

از همین رو، امضای کارگر به‌تنهایی پایان اختلاف و بررسی نیست. مرجع رسیدگی باید ماهیت حق مورد ادعا، منشأ آن، میزان استحقاق و در صورت ادعای پرداخت، وقوع واقعی پرداخت را احراز کند. اقرار به دریافت مبلغ معین در زمان معین، با عبارت کلی «کلیه حقوق و مزایا را دریافت کردم و نسبت به هرگونه ادعا ابراء نمودم» یکسان نیست؛ اولی می‌تواند ناظر به یک پرداخت مشخص باشد، اما دومی نمی‌تواند بدون احراز حقوق استحقاقی و قابلیت قانونی اسقاط آن حقوق، جایگزین رسیدگی شود.

در دعاوی مربوط به مزد و مزایا، این موضوع در رأی ایجاد رویه شماره ۱۷ و ۲۰ مورخ ۱۳۹۷/۰۱/۲۱ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، که در پی اعلام تشابه آراء از سوی سعید کنعانی در هیأت عمومی مطرح و بررسی شد، به‌صراحت مورد توجه قرار گرفته است. هیأت عمومی اعلام کرده است که صرف اعلام کارگر مبنی بر دریافت مزد و حقوق، بدون ارائه اسناد مثبت پرداخت از سوی کارفرما، برای احراز پرداخت کافی نیست. بنابراین، وقتی کارفرما مدعی پرداخت است، اثبات پرداخت بر عهده اوست و نوشته یا اقرار کارگر، حتی اگر رسمی و در دفترخانه باشد، جای اسناد مثبت پرداخت را نمی‌گیرد.

در نتیجه، مرجع رسیدگی باید پرداخت واقعی را بررسی کند؛ کارفرما باید میزان و نحوه

پرداخت‌های مورد ادعا را با اسناد قابل احراز، از جمله مدارک بانکی، اثبات کند و چنانچه پرداخت انجام‌شده کمتر از حق‌السعی و مزایای واقعی کارگر باشد، مابه‌التفاوت واقعی توسط هیات رسیدگی اداره کار محاسبه و همچنان قابل مطالبه است. در اینجا سند، وسیله اثبات پرداخت است، نه وسیله‌ای برای فرض کردن پرداختی که وقوع آن اثبات نشده است. این همان نقطه‌ای است که قاعده آمره قانون کار، هم در برابر توافق خصوصی و هم در برابر برداشت صرفاً شکلی از اسناد، ایستادگی می‌کند.

یک تفاوت مهم: مطالبات کارگر، مرور زمان و دیون ممتاز

یکی از تفاوت‌های مهم حقوق کار با بسیاری از حوزه‌های حقوقی، وضعیت مطالبات ناشی از رابطه کار و جایگاه ویژه این مطالبات است. در قانون کار، برای اصل مطالبات ناشی از رابطه کار، مرور زمان عامی که صرفاً با گذشت مدت معین موجب سقوط حق شود، پیش‌بینی نشده است؛ بنابراین، گذشت سالیان، حتی اگر فاصله میان ایجاد حق و طرح مطالبه بسیار طولانی باشد، به‌خودی‌خود موجب زوال حق نمی‌شود و فوت کارگر نیز حقوق مالی تحقق‌یافته او را از بین نمی‌برد و در صورت وجود شرایط قانونی، ورثه می‌توانند آن را مطالبه کنند. این مسئله در رسیدگی‌های کار اهمیت عملی ویژه‌ای دارد: اگر کارگر یا ورثه او پس از سال‌ها عدم پرداخت مزایایی مانند سنوات، مطالبات مرخصی یا انجام‌نشدن تکلیف بیمه‌ای دوره اشتغال را مطرح کنند، قدمت مطالبه نه دلیل پرداخت است و نه موجب سقوط حق. اگر کارفرما مدعی انجام تعهد و پرداخت باشد، باید پرداخت مورد ادعا را با اسناد و مدارک قابل احراز اثبات کند. در مواردی نیز که قانون انجام یک تکلیف را صراحتاً بر عهده کارفرما گذاشته است، از جمله تکالیف مربوط به بیمه کارگر، کارفرما نمی‌تواند صرفاً با انکار ادعا، بار اثبات انجام تعهد را به کارگر منتقل کند؛ بلکه باید مستندات انجام تکلیف قانونی خود را ارائه کند. بنابراین، نباید «مرور زمان» را با «دشواری اثبات» یکی دانست؛ ممکن است اثبات یک رابطه کاری یا میزان مطالبات پس از چند دهه دشوار شود، اما این دشواری، خودبه‌خود برای حق ایجادشده مرور زمان نمی‌سازد. به همین دلیل، حتی در مطالبه‌ای مربوط به دهه‌های گذشته، چنانچه اشتغال و استحقاق احراز شود و کارفرما نتواند انجام تعهد و پرداخت را ثابت کند، صرف گذشت زمان مانع رسیدگی نخواهد بود. در کنار این ویژگی، مطالبات کارگر از حیث تقدم در برابر سایر دیون نیز جایگاه ویژه‌ای دارد و در مواردی که قانون برای آن‌ها حق تقدم شناخته است، در شمار «دیون ممتاز» قرار می‌گیرند. «دین ممتاز» به طلبی گفته می‌شود که قانون، به دلیل اهمیت و ماهیت آن، در صورت تزامن طلبکاران برای وصول آن حق تقدم شناخته است. این مفهوم در نظام ورشکستگی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند؛ زیرا هنگامی که دارایی بدهکار برای پرداخت همه دیون کافی نیست، طلبکاران الزاماً در یک ردیف قرار نمی‌گیرند و قانون میان دیون ممتاز و دیون عادی تفاوت

می‌گذارد. در چنین وضعی، اهمیت دین ممتاز فقط در عنوان آن نیست، بلکه در ترتیب و اولویت وصول طلب خود را نشان می‌دهد. مطالبات ناشی از مزد و حقوق کارگر نیز به موجب ماده ۱۳ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ و تبصره ۱ آن در شمار دیون ممتاز قرار گرفته است. این وصف را نباید صرفاً به وضعیت کارگران شاغل در قراردادهای پیمانکاری محدود کرد؛ سخن از جایگاه حقوقی مطالبات کارگر است و ممتاز بودن این مطالبات، هر جا که با دیون دیگر تراحم پیدا کند، اهمیت خود را نشان می‌دهد.

اهمیت این تقدم در موضوع تهاتر طلب کارفرما با مطالبات کارگر نیز آشکار می‌شود. اگر کارفرما مدعی باشد که کارگر به او بدهکار است، طلب کارفرما در فرض مورد بحث یک طلب عادی است، در حالی که مطالبات کارگر از وصف دین ممتاز برخوردارند؛ بنابراین، این دو طلب از حیث جایگاه و تقدم حقوقی در یک سطح قرار ندارند و نمی‌توان صرفاً با عنوان «تهاتر»، طلب عادی کارفرما را بر حقوق ممتاز کارگر مقدم کرد. به بیان عملی‌تر، اگر یک طلب عادی با طلبی مواجه باشد که قانون برای آن حق تقدم و حمایت ویژه شناخته است، صرف وجود بدهی متقابل به این معنا نیست که طلب عادی می‌تواند پیش از طلب ممتاز از محل حقوق کارگر برداشت شود. تهاتر عنوانی برای بی‌اثر کردن حق تقدم قانونی نیست و تحقق آن نیز نیازمند وجود شرایط قانونی و شرعی خود است.

این مسئله در دادنامه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۱۴۰۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۲۹۵۰ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۱۲ نیز مستقیماً مورد رسیدگی قرار گرفت؛ دادنامه‌ای که در آن سعید کنعانی ابطال نامه شماره ۲۳۷۵۲۱ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۸ مدیرکل روابط کار و جبران خدمت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی درباره امکان تهاتر مطالبات کارفرما و کارگر را در خواست نموده بود. در جریان رسیدگی، فقهای شورای نگهبان به موجب نامه شماره ۱۰۲/۲۸۵۲۰ مورخ ۱۴۰۰/۹/۷ اعلام کردند: «اطلاق بخشنامه مورد شکایت در مواردی که شرایط صحت شرعی تهاتر وجود ندارد، خلاف شرع شناخته شد.» هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز با تبعیت از نظر فقهای شورای نگهبان، اطلاق مقرره مورد شکایت را در همان محدوده خلاف شرع تشخیص داد و آن را ابطال کرد.

اهمیت این رأی در این است که نشان می‌دهد ادعای وجود طلب کارفرما، به‌خودی‌خود مجوز مقدم کردن آن طلب بر حقوق کارگر نیست. طلب کارفرما، در فرض مورد بحث، یک طلب عادی است و نمی‌توان آن را با طلب ممتاز کارگر از حیث جایگاه حقوقی هم‌ردیف دانست و سپس با عنوان تهاتر، طلب عادی را بر طلب ممتاز مقدم کرد. نظر فقهای شورای نگهبان نیز دقیقاً از همین جهت اهمیت دارد؛ زیرا صحت تهاتر را مفروض و مطلق ندانسته و تصریح کرده است که هر جا شرایط صحت شرعی تهاتر وجود نداشته باشد، اطلاق مقرره خلاف شرع است. بنابراین، تهاتر در رابطه کار ابرار مطلقاً برای برداشت از مطالبات کارگر نیست و نمی‌توان با یک عنوان حقوقی، حمایت آمره قانون کار، حق تقدم مطالبات کارگر و جایگاه ممتاز آن را بی‌اثر کرد.

از سوی دیگر، در رسیدگی به مطالبات مربوط به مزد، مزایا و تکالیف قانونی کارفرما، باید میان ادعای پرداخت و اثبات پرداخت تفاوت گذاشت. اگر کارفرما مدعی باشد که حق کارگر را پرداخت کرده یا تکلیف قانونی خود را انجام داده است، صرف اعلام این موضوع یا ارائه یک نوشته کلی، جایگزین دلیل انجام تعهد نمی‌شود. کارفرما باید در حدود تعهدات قانونی خود، مستندات مربوط به انجام آن تعهد را ارائه کند؛ از جمله در موارد مربوط به پرداخت حقوق و مزایا، اسناد مثبت پرداخت و در موضوع بیمه، مدارک مربوط به انجام تکلیف بیمه‌ای. به همین دلیل، در رسیدگی کار نمی‌توان نبودن سند نزد کارگر را دلیل انجام تعهد کارفرما دانست. کسی که مدعی انجام تعهدی است که قانون بر عهده او گذاشته، باید بتواند انجام آن تعهد را با دلیل قابل احراز نشان دهد.

این مجموعه قواعد، جایگاه مطالبات کارگر را در نظام حقوقی روشن می‌کند: مطالبه کارگر نه صرفاً یک طلب عادی است که بتوان آن را مانند هر بدهی خصوصی دیگری ارزیابی کرد، نه گذشت زمان به‌تنهایی آن را ساقط می‌کند و نه یک نوشته کلی یا ادعای پرداخت می‌تواند جایگزین اثبات واقعی انجام تعهد شود. در موارد تزامن نیز، وصف ممتاز مطالبات کارگر و قواعد آمره حاکم بر رابطه کار باید در تعیین نتیجه رسیدگی مورد توجه قرار گیرد.

خيارات و اسقاط آن‌ها؛ نمونه‌ای روشن از تفاوت دو منطق حقوقی

خيارات در قانون مدنی یکی از نمونه‌های مناسبی است که نشان می‌دهد چرا نمی‌توان هر نهاد حقوقی مدنی را بدون بررسی وارد رابطه کار کرد. قانون مدنی برای قراردادهای لازم، در موارد مشخص، خياراتی مانند غبن، عیب، تدلیس، تخلف وصف و خيار شرط را پیش‌بینی کرده است. این نهادها در نظام حقوق مدنی ابزارهایی برای حمایت از اراده واقعی طرفین و اصلاح برخی وضعیت‌های ناعادلانه قراردادی هستند.

اما از وجود خيار در قانون مدنی نمی‌توان نتیجه گرفت که همان خيار، با همان آثار و شرایط، بدون هیچ بررسی در قرارداد کار نیز قابل اعمال است. قرارداد کار از نظر موضوع و آثار، با بسیاری از قراردادهای مالی مدنی تفاوت دارد. موضوع آن کار انسان است و رابطه‌ای مستمر یا مدت‌دار میان شخص و سازمان ایجاد می‌کند. از این‌رو قانون کار برای خاتمه این رابطه قواعد خاصی وضع کرده است.

در نتیجه، اگر یکی از طرفین در قرارداد کار به «تدلیس» یا «غبن» استناد کند، مرجع رسیدگی نمی‌تواند صرفاً با دیدن عنوان خيار، آثار کامل خيار مدنی را بر رابطه کار بار کند. نخست باید مشخص شود ادعای مطرح‌شده دقیقاً چیست، قانون کار درباره وضعیت موردنظر چه حکمی دارد و آیا نتیجه مورد ادعا با نظام خاص خاتمه رابطه کار سازگار است یا خیر. در خصوص خيار شرط نیز باید میان «شرط قراردادی منطبق با قانون کار» و «اعطای اختیار نامحدود فسخ بر اساس

قانون مدنی» تفاوت گذاشت. درج شرط فسخ در قرارداد کار، اگر در چارچوب مقررات کار و نمونه قراردادهای مورد تأیید مراجع ذیصلاح باشد، یک موضوع است و انتقال بی‌قید و شرط تمام آثار اختیارات مدنی به قرارداد کار موضوعی دیگر.

بنابراین عبارتهایی مانند «اسقاط کافه اختیارات» نیز نباید بیش از ظرفیت حقوقی خود تفسیر شوند. این عبارت نمی‌تواند حقی را ایجاد کند که قانون کار آن را به رسمیت نشناخته است و نمی‌تواند حقوق الزام‌آوری را که قانونگذار قابل اسقاط ندانسته، صرفاً با یک عبارت کلی از بین ببرد. اهمیت این موضوع در عمل از آنجا ناشی می‌شود که گاهی ادبیات قراردادهای مدنی وارد قراردادهای کار می‌شود و عباراتی چون «اسقاط کافه اختیارات»، «حق فسخ»، «ابراء کلیه مطالبات» و «تسویه کامل» در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند. وظیفه مرجع رسیدگی، ترجمه این عبارات به زبان حقوق کار است؛ نه اینکه صرفاً به دلیل ظاهر حقوقی و سنگین عبارت، آثار گسترده‌ای برای آن قائل شود.

تفاوت واقعی در مرحله رسیدگی؛ آیین دادرسی کار را نمی‌توان با منطق دعوای مدنی یکی دانست

مرز میان حقوق کار و حقوق مدنی فقط در قواعد ماهوی دیده نمی‌شود. در مرحله رسیدگی نیز تفاوت مهمی وجود دارد. اختلاف کارگر و کارفرما، هنگامی که در صلاحیت مراجع حل اختلاف کار قرار می‌گیرد، تابع ساختار و مقررات خاص خود است و نمی‌توان آن را صرفاً یک دعوای قراردادی عادی تلقی کرد.

ماده ۱۵۷ قانون کار اختلافات فردی میان کارگر و کارفرما را که ناشی از اجرای قانون کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی باشد، در چارچوب مراجع حل اختلاف کار قرار داده است. بنابراین، نخستین وظیفه مرجع رسیدگی، تعیین ماهیت رابطه و احراز صلاحیت است.

این مسئله در آرای وحدت رویه دیوان عالی کشور نیز دیده می‌شود. رأی وحدت رویه شماره ۶۰۴ با توجه به ماهیت قرارداد پیمانکاری مستقل، دعوای مربوط به مطالبه دستمزد پیمانکار را از شمول ماده ۱۵۷ قانون کار خارج دانست. رأی وحدت رویه شماره ۷۶۷ نیز در موضوعی دیگر بر تفکیک صلاحیت مراجع کار از دادگاه‌های دادگستری بر اساس ماهیت رابطه و قانون حاکم تأکید کرد.

نتیجه مهم این آرا آن است که عنوان قرارداد به‌تنهایی تعیین‌کننده صلاحیت نیست؛ ماهیت رابطه و قانون حاکم تعیین‌کننده است.

پس از احراز صلاحیت، مسئله بعدی، نحوه رسیدگی است. هیأت باید ادعاها، دفاعیات،

اسناد و قرائن را بررسی کند، اما این بررسی باید در چارچوب قواعد اختصاصی کار انجام شود. قانون کار برای اختلافات کارگری و کارفرمایی مرجع تخصصی ایجاد کرده است و تخصص این مرجع صرفاً یک عنوان اداری نیست؛ بلکه باید در شیوه تشخیص و استدلال نیز نمود پیدا کند.

در همین زمینه، دادنامه هیأت عمومی دیوان عدالت اداری به شماره ۱۳۳۲ مورخ ۱۳۹۸/۰۷/۰۲ اهمیت ویژه‌ای دارد. این دادنامه در پی شکایت سعید کنعانی به خواسته ابطال ماده ۳۲ آیین دادرسی کار صادر شد. ماده مذکور مقرر می‌کرد چنانچه دادخواست فاقد مندرجات و شرایط مقرر در ماده ۳۱ باشد، ثبت نشده و به جریان نیفتد و هیچ اثری نداشته باشد. هیأت عمومی دیوان عدالت اداری با توجه به اصل غیرتشریفاتی بودن دادرسی در مراجع شبه‌قضایی، حکم مقرر در ماده ۳۲ را مغایر قانون تشخیص داد و آن را ابطال کرد. اهمیت این دادنامه در بحث حاضر آن است که نشان می‌دهد مقررات شکلی رسیدگی در مراجع کار نباید به گونه‌ای اعمال شوند که نقص در تنظیم یا مندرجات دادخواست، خود به مانعی برای آغاز رسیدگی تبدیل شود. غیرتشریفاتی بودن رسیدگی به معنای بی‌اعتباری ضوابط و الزامات قانونی نیست؛ بلکه به این معناست که تشریفات نباید بر اصل رسیدگی به اختلاف و بررسی ماهیت آن غلبه کند. بنابراین، اگر کارگر به دلیل ناآشنایی با اصطلاحات و الزامات حقوقی نتواند دادخواست خود را دقیقاً مطابق قالب مقرر تنظیم کند، صرف این نقص نباید، در جایی که موضوع اختلاف، طرفین و خواسته قابل تشخیص است، مانع ثبت و آغاز رسیدگی شود؛ بلکه مرجع رسیدگی می‌تواند در جریان رسیدگی، اطلاعات، مدارک و توضیحات لازم را از طرفین مطالبه و با بررسی ادله، موضوع را روشن کند.

به همین دلیل، آیین دادرسی کار را نباید با آیین دادرسی مدنی یکی دانست. آیین دادرسی مدنی نظام عمومی رسیدگی قضایی به دعاوی حقوقی در دادگستری است؛ در حالی که رسیدگی در مراجع کار برای اختلافاتی طراحی شده که منشأ آن رابطه خاص کار است و قانونگذار برای آن ساختار و مقررات اختصاصی پیش‌بینی کرده است.

این تفاوت به معنای نفی اصول دادرسی یا بی‌اعتبار دانستن قواعد عمومی نیست. معنای آن این است که مرجع تخصصی کار باید نخست مقررات خاص خود را بشناسد و اجرا کند و نباید منطق رسیدگی یک دعوای عادی حقوقی را بدون تطبیق با ماهیت رابطه کار بر پرونده تحمیل کند. تشریفات در رسیدگی کار وسیله‌ای برای سامان دادن به فرآیند رسیدگی‌اند، نه ابزاری برای مسدود کردن مسیر رسیدگی به اصل اختلاف.

نقش رویه قضایی؛ راهنما، نه جایگزین قانون

در نظام حقوقی ایران، قانون منبع اصلی حکم است و آرای وحدت رویه و آرای هیأت عمومی در حدود صلاحیت قانونی خود به ایجاد وحدت در تفسیر و اجرای مقررات کمک می‌کنند. ارزش رویه قضایی در پرونده‌های کار آن است که در بسیاری از موارد، مرز میان قانون، قرارداد، بخشنامه و صلاحیت مراجع را روشن کرده است. رأی وحدت رویه درباره صلاحیت مراجع کار، آرای مربوط به اسناد پرداخت و تسویه و آرای مربوط به حدود اختیار مراجع اداری، نمونه‌هایی از این نقش هستند.

آرای شماره ۱۳۴۷، ۱۳۴۸ و ۱۳۴۹ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۱۷ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری نیز در زمره آرای قرار می‌گیرند که در بررسی مقررات و تصمیمات اداری و نسبت آن‌ها با قانون، اهمیت دارند. این آرا در پی شکایت رئیس دیوان عدالت اداری، سعید کنعانی و سازمان بازرسی کل کشور درباره ابطال بندهای ۴ و ۵ دستورالعمل شماره ۱۷ روابط کار مطرح و مورد رسیدگی قرار گرفتند. طرح این آرا در این بحث از آن جهت اهمیت دارد که مقررات اداری، هرچند در اجرای قانون نقش مهمی دارند، نمی‌توانند صرفاً با عنوان دستورالعمل یا بخشنامه، جایگزین حکم قانون شوند یا حتی را که قانونگذار ایجاد کرده است، بدون مبنای قانونی محدود کنند. اما مرجع رسیدگی نباید از یک رأی قضایی قاعده‌ای فراتر از مبنا و موضوع آن استخراج کند. همان‌طور که نباید قرارداد را جایگزین قانون کرد، رأی قضایی را نیز نباید جایگزین قانون دانست.

در مورد دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های اداری نیز همین اصل برقرار است. دستورالعمل برای اجرای قانون است، نه برای ایجاد قانون جدید. اگر بخشنامه‌ای حتی را که قانونگذار ایجاد کرده محدود کند، باید حدود اعتبار آن بررسی شود. رأی هیأت عمومی دیوان عدالت اداری درباره برخی مقررات اداری مربوط به مزایای پایان کار، نمونه‌ای از همین کنترل قضایی بر مقررات اداری است.

بنابراین، در پرونده کار باید میان چهار چیز تفکیک شود: قانون، قرارداد، مقررات اداری و رأی قضایی. هرکدام جایگاه خود را دارند و هیچ یک نمی‌تواند بدون مبنای قانونی جای دیگری را بگیرد.

جایگاه هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف؛ از میان برداشتن غبار حقوقی دعوا

در نهایت، تمام این بحث‌ها زمانی ارزش عملی پیدا می‌کنند که به شیوه تصمیم‌گیری مرجع حل اختلاف برسند. هیأت تشخیص یا حل اختلاف نباید در برابر یک پرونده کار با این ذهنیت وارد شود که هرچه استدلال حقوقی پیچیده‌تر باشد، الزاماً صحیح‌تر است. برعکس، در بسیاری از پرونده‌ها باید پیچیدگی ظاهری دعوا را کنار زد تا مسئله اصلی آشکار شود.

اول باید رابطه مشخص شود. سپس قانون حاکم تعیین شود. بعد باید حق مورد مطالبه و منشأ

آن مشخص گردد. پس از آن قرارداد و اسناد بررسی شوند. اگر سندی ارائه شده است، باید معلوم شود چه چیزی را اثبات می‌کند. اگر به قانون مدنی استناد شده است، باید روشن شود چرا قانون کار برای آن موضوع حکم ندارد و قاعده مدنی مورد استناد چه خلأیی را پر می‌کند. اگر به خیار، فسخ، ابراء یا اسقاط حق استناد شده است، باید اثر واقعی آن در نظام حقوق کار بررسی شود. این روش، رسیدگی را از جدال اصطلاحات حقوقی به سمت کشف واقعیت حقوقی پرونده می‌برد. هیأت نه دادگاه عمومی است و نه محل رقابت ادبیات حقوقی طرفین. وظیفه آن اجرای قانون در محدوده صلاحیت خویش است. بنابراین اگر یکی از طرفین با استناد به مجموعه‌ای از قواعد عمومی حقوقی تلاش کند موضوع را از چارچوب قانون کار خارج کند، هیأت باید بتواند نقطه اصلی اختلاف را تشخیص دهد.

در چنین وضعی، دانستن حقوق مدنی مفید است، اما کافی نیست. حتی تسلط بر آیین دادرسی مدنی نیز به‌تنهایی برای رسیدگی صحیح به اختلاف کار کافی نیست. آنچه ضرورت دارد، شناخت نظام خاص حقوق کار، مقررات ماهوی آن، ساختار مراجع حل اختلاف و منطق اختصاصی رسیدگی به روابط کار است. این همان تفاوتی است که در عمل اهمیت بیشتری از اختلاف میان چند ماده قانونی پیدا می‌کند.

نتیجه‌گیری

مرز میان حقوق مدنی و حقوق کار را نمی‌توان فقط با مقایسه چند ماده قانونی شناخت. تفاوت اصلی در این است که حقوق مدنی، نظام عمومی روابط خصوصی را تنظیم می‌کند؛ در حالی که حقوق کار برای رابطه‌ای شکل گرفته است که قانونگذار آن را از نظر اقتصادی و اجتماعی واجد ویژگی‌های خاص دانسته و برای حمایت از حقوق طرفین، به‌ویژه تضمین حداقل‌های قانونی کار، قواعد الزام‌آور و حمایتی مقرر کرده است.

در رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی، بنابراین، شناخت ماهیت واقعی رابطه و قانون حاکم اهمیت اساسی دارد. قرارداد، توافق، عنوانی که طرفین برای رابطه خود انتخاب کرده‌اند یا حتی اصطلاحی که در یک سند به کار رفته است، نمی‌تواند به‌تنهایی تعیین‌کننده اثر حقوقی آن باشد. خیارات، اسقاط، تسویه، ابراء، تهاتر، قراردادهای پیمانکاری، اسناد پرداخت و حتی بحث صلاحیت، هر یک باید در پرتو ماهیت رابطه، مقررات آمره قانون کار و قواعد اختصاصی حاکم بر رسیدگی بررسی شوند.

این مسئله در مرحله رسیدگی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. مراجع حل اختلاف کار، مرجع تخصصی رسیدگی به اختلافات ناشی از رابطه کارند و نمی‌توانند صرفاً با منطق یک دعوای عادی مدنی به پرونده نگاه کنند. اصل ترک تشریفات در دادرسی کار نیز باید در همین چارچوب فهم شود؛ تشریفات نباید چنان مورد توجه قرار گیرد که خود به مانعی برای رسیدگی ماهوی، بررسی

ادله، کشف واقعیت و اجرای قانون تبدیل شود. مرجع رسیدگی باید قانون و مقررات اختصاصی خود را بشناسد و از تحمیل تشریفات زائدی که قانون برای آن اثر حقوقی مقرر نکرده است، پرهیز کند.

از سوی دیگر، هیأت نباید در برابر اغواگری واژه‌های حقوقی و استدلال‌های ظاهراً پیچیده قرار گیرد. ممکن است یک دفاع با انبوهی از اصطلاحات حقوقی مانند ابراء، اسقاط، تهاتر، فسخ، اقاله یا توافق خصوصی ارائه شود؛ اما عنوان‌گذاری، جای اثبات را نمی‌گیرد و پیچیدگی استدلال نیز به خودی خود برای آن اعتبار ایجاد نمی‌کند. وظیفه هیأت آن است که از میان این عناوین، واقعیت رابطه و ماهیت عمل را تشخیص دهد و سپس اثر حقوقی آن را بر اساس قانون تعیین کند. هیأت نباید تحت تأثیر حقوقی‌تر سخن گفتن قرار گیرد؛ معیار، انطباق ادعا با واقعیت و حکم قانون است.

همین منطق در موضوع اثبات تعهدات نیز جاری است. هرگاه قانون انجام تکلیفی را بر عهده کارفرما گذاشته باشد، نمی‌توان صرفاً با طرح یک ادعا یا انتقال بار اثبات به کارگر، انجام آن تکلیف را مفروض گرفت. کارفرما باید در مواردی که اثبات انجام تعهد بر عهده اوست، مستندات لازم را ارائه کند؛ از جمله در خصوص پرداخت حقوق و مزایا یا انجام تکالیف بیمه‌ای. مرجع رسیدگی باید میان ادعا، دلیل و تکلیف قانونی به اثبات تفاوت بگذارد و فقدان دلیل را برخلاف قواعد اثبات، به زیان طرفی که قانوناً مکلف به ارائه آن بوده است تفسیر نکند.

در نهایت، فلسفه وجودی مراجع حل اختلاف کار با این هدف سازگار نیست که هرکس بتواند با پیچیده‌تر کردن عبارات، تغییر عنوان اسناد، تکیه بر تشریفات یا استفاده از اصطلاحات حقوقی، مسیر رسیدگی را از واقعیت رابطه و حکم قانون منحرف کند. در رسیدگی کار، برنده نباید کسی باشد که حقوقی‌تر سخن می‌گوید؛ باید کسی باشد که ادعایش با واقعیت رابطه، دلایل موجود و حکم قانون منطبق است.

اگر این اصل در عمل رعایت شود، رسیدگی کار از قالب یک مواجهه صرفاً شکلی و اصطلاح‌محور خارج می‌شود و به آنچه فلسفه وجودی حقوق کار اقتضا می‌کند، یعنی اجرای صحیح قانون، حمایت از حقوق قانونی طرفین و کشف واقعیت رابطه کار، نزدیک‌تر خواهد شد.

این نوشته، با همه تلاشی که برای دقت در بیان و استناد به منابع داشته است، بیش از آنکه ادعای ارائه پاسخ نهایی داشته باشد، تلاشی است از سوی نگارنده برای طرح مسئله و نزدیک‌تر شدن به فهم درست‌تر حقوق کار؛ چراکه در این حوزه، هرچه بیشتر می‌آموزیم، بیشتر به گستردگی و ظرافت آن پی می‌بریم. امید است صاحب‌نظران، وکلا، پژوهشگران و اعضای محترم مراجع حل اختلاف کار نیز با نقد و دیدگاه‌های خود، بر غنای این بحث بیفزایند و کاستی‌های آن را برای نگارنده آشکار سازند.

قوانین و مقررات ایران

- مجلس شورای ملی. (۱۳۰۷). قانون مدنی مصوب ۱۳۰۷/۰۲/۱۸، با اصلاحات و الحاقات بعدی.
- مجلس شورای ملی. (۱۳۱۸). قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی مصوب ۱۳۱۸/۰۴/۲۴
- مجلس شورای اسلامی. (۱۳۶۹). قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۰۸/۲۹.

آرای قضایی

- هیأت عمومی دیوان عالی کشور. (۱۳۷۴). رأی وحدت رویه شماره ۶۰۴ مورخ ۱۳۷۴/۱۲/۲۲.
- هیأت عمومی دیوان عالی کشور. (۱۳۹۷). رأی وحدت رویه شماره ۷۶۷ مورخ ۱۳۹۷/۰۱/۲۱.
- هیأت عمومی دیوان عدالت اداری. (۱۳۹۵). دادنامه‌های شماره ۱۳۴۷، ۱۳۴۸ و ۱۳۴۹ مورخ ۱۳۹۵/۱۲/۱۷.
- هیأت عمومی دیوان عدالت اداری. (۱۳۹۷). رأی ایجاد رویه شماره ۱۷ و ۲۰ مورخ ۱۳۹۷/۰۱/۲۱.
- هیأت عمومی دیوان عدالت اداری. (۱۳۹۸). دادنامه شماره ۱۳۳۲ مورخ ۱۳۹۸/۰۷/۰۲.
- هیأت عمومی دیوان عدالت اداری. (۱۴۰۰). دادنامه شماره ۱۴۰۰۰۹۹۷۰۹۰۵۸۱۲۹۵۰ مورخ ۱۴۰۰/۱۱/۱۲.

منابع بین‌المللی

- International Labour Organization. (1919). *Constitution of the International Labour Organization*. Geneva, Switzerland: ILO.
- International Labour Organization. (1944). *Declaration of Philadelphia*. Geneva, Switzerland: ILO.
- International Labour Organization. (1998). *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Geneva, Switzerland: ILO.
- International Labour Organization. (2022). *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, as amended in 2022*. Geneva, Switzerland: ILO.