

پابند الکترونیک؛

راهی برای بازگشت محکوم به جامعه



مهین انصاری

وکیل پایه یک دادگستری

زندان در نظام کیفری، علاوه بر سلب آزادی، آثار اجتماعی و اقتصادی گسترده‌ای بر زندگی محکوم و خانواده او بر جای می‌گذارد. قطع ارتباط فرد با خانواده، از دست دادن شغل، گسست روابط اجتماعی و قرار گرفتن در محیط زندان، از جمله پیامدهایی است که می‌تواند فرآیند بازاجتماعی شدن محکوم را دشوار کند. از همین منظر، سیاست کیفری جدید در بسیاری از نظام‌های حقوقی به دنبال یافتن شیوه‌هایی برای اجرای مجازات حبس خارج از محیط زندان، همراه با حفظ نظارت قضایی و انتظامی، بوده است. در حقوق کیفری ایران نیز نظام آزادی تحت نظارت سامانه‌های الکترونیکی یا همان پابند الکترونیکی، یکی از مهم‌ترین ابزارهای تحقق این سیاست محسوب می‌شود. مطابق ماده ۶۲ قانون مجازات اسلامی، در جرایم تعزیری درجه پنج تا هشت، دادگاه می‌تواند با رضایت محکوم و در صورت وجود شرایط مقرر برای تعویق مراقبتی، وی را در محدوده مکانی مشخص تحت نظارت سامانه‌های الکترونیکی قرار دهد. همچنین به موجب تبصره ۲ همین ماده، این امکان درباره حبس‌های تعزیری درجه دو، سه و چهار نیز پس از تحمل یک‌چهارم مدت حبس پیش‌بینی شده است.

بنابراین، پابند الکترونیکی را نباید با «آزادی بدون نظارت» اشتباه گرفت. محکوم همچنان در حال تحمل مجازات حبس است، اما شیوه اجرای این مجازات از حضور فیزیکی در زندان به آزادی در محدوده‌ای مشخص و تحت کنترل الکترونیکی تغییر می‌کند. پابند الکترونیکی و بازاجتماعی کردن محکوم یکی از اهداف مهم مجازات در سیاست جنایی نوین، اصلاح و بازاجتماعی کردن بزهکار است. تحقق این هدف الزاماً با دور نگه داشتن فرد از جامعه برای تمام مدت محکومیت امکان‌پذیر نیست. محکومی که بتواند در چارچوب مقررات، در کنار خانواده خود زندگی کند، به کار اشتغال داشته باشد و مسئولیت‌های خانوادگی و اجتماعی خویش را تا حدود مقرر ادامه دهد، فرصت بیشتری برای حفظ پیوندهای اجتماعی خود خواهد داشت.

از این منظر، پابند الکترونیکی می‌تواند مرحله‌ای میان زندان و آزادی کامل باشد؛ یعنی فرد بدون آنکه نظارت کیفری بر او به طور کامل پایان یابد، از محیط بسته زندان خارج و به تدریج با محیط طبیعی زندگی اجتماعی مواجه می‌شود. پابند الکترونیکی؛ حبس یا آزادی؟ از نظر حقوقی، قرار گرفتن محکوم تحت نظارت سامانه‌های الکترونیکی به معنای زوال محکومیت حبس نیست. این نهاد، شیوه‌ای برای اجرای حبس است.

اداره کل حقوقی قوه قضاییه نیز در نظریه‌های مشورتی خود، نظارت الکترونیکی موضوع ماده ۶۲ را تصمیمی مربوط به نحوه اجرای حکم حبس دانسته است، نه تصمیمی درباره اصل محکومیت. از همین رو، تعبیر «آزادی تحت نظارت سامانه‌های الکترونیکی» از نظر مفهومی دقیق‌تر از آن است که تصور شود محکوم اساساً از تحمل مجازات رها شده است. نقش دادگاه و قاضی اجرای احکام یکی از مسائل مهم در اجرای این نهاد، تعیین مرجع تصمیم‌گیرنده است.

تحلیل جرم شناختی فساد در مدیریت شهری

چرا شوراهای شهر در ایران مستعد فساد می‌شوند؟

دکتر پیمان حاج محمود عطار - دکتر مهدی حاج محمود عطار

شوراهای اسلامی شهر و روستا از مهم ترین نهادهای

مدیریت محلی در نظام حقوقی ایران اند. فلسفه

تشکیل شوراهای مشارکت دادن مردم در اداره

امور عمومی و انتقال بخشی از تصمیم گیری های

محلی از ساختار متمرکز اداری به نهادهای منتخب

مردم است. با این حال، در سال های اخیر اخبار

متعددی درباره بازداشت، تعقیب قضایی، صدور

کیفر خواست یا محکومیت برخی اعضای شوراهای

شهرداران، کارکنان شهرداری و پیمانکاران منتشر

شده است. پرونده اخیر مربوط به ۳۸ متهم در

پرونده فساد مالی شورای شهر و شهرداری یک

شهر نیز بار دیگر این پرسش را مطرح کرده است:

چرا برخی شوراهای شهر و شهرداری ها، به جای آنکه

صرفاً نهادهایی برای مشارکت عمومی باشند، به

محیطی مستعد برای شکل گیری فساد مالی و حتی

فساد شبکه ای تبدیل می‌شوند؟

پاسخ این پرسش را نمی توان صرفاً در «فساد اخلاقی

افراد» جست و جو کرد. جرم شناسی جدید نشان

می دهد که فساد معمولاً در نقطه تلاقی انگیزه،

فرصت، منفعت و ضعف کنترل شکل می‌گیرد.

تحلیل جرم شناختی فساد در مدیریت شهری

چرا شوراهای شهر در ایران مستعد فساد می‌شوند؟



مهدی حاج محمود عطار

دکترای حقوق کیفری و جرم شناسی

وکیل پایه یک دادگستری



پیمان حاج محمود عطار

دکترای حقوق کیفری و جرم شناسی

وکیل پایه یک دادگستری

شوراهای اسلامی شهر و روستا از مهم ترین نهادهای مدیریت محلی در نظام حقوقی ایران اند. فلسفه تشکیل شوراها، مشارکت دادن مردم در اداره امور عمومی و انتقال بخشی از تصمیم گیری های محلی از ساختار متمرکز اداری به نهادهای منتخب مردم است. با این حال، در سال های اخیر اخبار متعددی درباره بازداشت، تعقیب قضایی، صدور کیفر خواست یا محکومیت برخی اعضای شوراهای، شهرداران، کارکنان شهرداری و پیمانکاران منتشر شده است. پرونده اخیر مربوط به ۳۸ متهم در پرونده فساد مالی شورای شهر و شهرداری یکی از شهرها نیز بار دیگر این پرسش را مطرح کرده است: چرا برخی شوراهای شهر و شهرداری ها، به جای آنکه صرفاً نهادهایی برای مشارکت عمومی باشند، به محیطی مستعد برای شکل گیری فساد مالی و حتی فساد شبکه ای تبدیل می‌شوند؟

پاسخ این پرسش را نمی توان صرفاً در «فساد اخلاقی افراد» جست و جو کرد. جرم شناسی جدید نشان می دهد که فساد معمولاً در نقطه تلاقی انگیزه، فرصت، منفعت و ضعف کنترل شکل می گیرد.

۱. نباید همه شوراهای فاسد دانست

نخستین ضرورت، پرهیز از یک تعمیم نادرست است. وجود پرونده های متعدد علیه برخی اعضای شوراهای به این معنا نیست که «کثر شوراهای کشور فاسد هستند» یا اعضای شوراهای اصولاً افراد فاسدی اند.

از منظر حقوق کیفری، میان سه گزاره تفاوت اساسی وجود دارد: وجود فساد در برخی شوراهای فساد همه شوراهای و همچنین، بازداشت محکومیت و صدور کیفر خواست اثبات جرم و نیز اتهام مجرمیت هستند . بنابراین در تحلیل این موضوع باید اصل برائت و اصل شخصی بودن مسئولیت کیفری رعایت شود. آنچه می توان از مجموعه پرونده های قضایی و اخبار منتشر شده استخراج کرد، نه اثبات فساد عمومی شوراهای، بلکه شناسایی عوامل ساختاری و موقعیت هایی است که امکان ارتکاب فساد را افزایش می‌دهند

۲. چرا مدیریت شهری از نظر جرم‌شناختی جذابیت اقتصادی دارد؟

شهرداری تنها یک نهاد اداری معمولی نیست. در بسیاری از شهرها، تصمیمات مرتبط با مدیریت شهری دارای ارزش اقتصادی قابل توجهی است. برای نمونه : صدور پروانه ساختمانی، تراکم ساختمانی، تغییر کاربری، تفکیک و تجمیع اراضی؛ کمیسیون های مرتبط با تخلفات ساختمانی؛ واگذاری املاک و اراضی؛ قراردادهای پیمانکاری؛ پروژه های عمرانی؛ مناقصه ها و مزایده ها؛ تبلیغات شهری؛ بهره برداری از اماکن و فضاهای عمومی. را می توان نام برد و به دقت به میزآم و عمق قابل نفوذ فساد در آنها دقت کرد. بنابراین ممکن است یک تصمیم اداری برای یک شهروند عادی، ارزش اقتصادی محدودی داشته باشد، اما همان تصمیم برای یک سازنده یا پیمانکار، ارزش مالی بسیار بالایی ایجاد کند. اینجاست که قدرت اداری با منفعت اقتصادی خصوصی تلاقی می کند

۳. فرمول اقتصاد جرم در مدیریت شهری :

از دیدگاه اقتصاد جرم، فرد زمانی ممکن است به ارتکاب جرم گرایش پیدا کند که منفعت مورد انتظار از جرم را بیش از هزینه مورد انتظار آن ارزیابی کند.

در ساده ترین شکل می توان گفت: منفعت مورد انتظار فساد > هزینه مورد انتظار کشف و مجازات و هزینه مورد انتظار نیز تابعی از دو عامل مهم است: احتمال کشف × شدت و قطعیت مجازات . بنابراین اگر منفعت فساد بسیار زیاد باشد اما احتمال کشف پایین و مجازات نامطمئن باشد، انگیزه ارتکاب افزایش پیدا می کند. در مدیریت شهری این مسئله اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا گاه یک تصمیم می تواند برای ذی نفع خصوصی، منفعتی بسیار بیشتر از مبلغ مستقیم رشوه ایجاد کند. برای مثال، اگر تغییر یک وضعیت ساختمانی یا اداری بتواند ده ها میلیارد تومان به ارزش یک ملک اضافه کند، پرداخت مبلغی بسیار کمتر برای دستیابی به آن تصمیم می تواند از دیدگاه مرتکب، «سرمایه گذاری مجرمانه» تلقی شود

۴. فساد فردی چگونه به فساد شبکه‌ای تبدیل می‌شود؟

خطر اصلی زمانی ایجاد می‌شود که فساد از یک فرد فراتر رود. فساد ممکن است از این الگو پیروی کند: عضو شورا ← مدیر شهری ← کارمند شهرداری ← پیمانکار یا سازنده . در این وضعیت، هر فرد ممکن است بخشی از فرآیند را بر عهده بگیرد. یکی ارتباط ایجاد می‌کند؛

دیگری تصمیم اداری را تسهیل می کند؛ شخص دیگری سند یا پرونده را آماده می کند و ذی نفع خصوصی نیز در نهایت منفعت اقتصادی حاصل از این فرآیند را دریافت می‌کند.

در چنین شرایطی با یک شبکه فساد مواجهیم، نه صرفاً یک مرتکب منفرد. البته باید تأکید کرد که صرف همکاری یا ارتباط میان چند شخص، بدون احراز عناصر قانونی جرم، به معنای تحقق «شبکه مجرمانه» نیست و تشخیص عنوان کیفری بر عهده مرجع قضایی است

۵. تعارض منافع ؛ حلقه مفقوده مبارزه با فساد.

یکی از مهم ترین عوامل مستعد کننده فساد، تعارض منافع است. عضو شورا از یک سو وظیفه دارد در جهت منافع عمومی تصمیم بگیرد و از سوی دیگر ممکن است با اشخاصی ارتباط خانوادگی، اقتصادی، شغلی یا سیاسی باشد که از همان تصمیم منتفع می شوند. اگر نظام مؤثر و شفاف برای اعلام منافع شخصی، منع مداخله در تصمیم، افشای ارتباطات اقتصادی و کنترل تعارض منافع وجود نداشته باشد، زمینه فساد افزایش پیدا می کند. به عبارت دیگر، همیشه لازم نیست فرد از ابتدا قصد مجرمانه داشته باشد؛ گاهی ساختار تصمیم گیری بدون کنترل تعارض منافع، فرد را در موقعیتی قرار می دهد که منافع خصوصی و عمومی با یکدیگر برخورد می‌کنند.

۶. مسئله انتخابات شوراهای موضوع مهم دیگر است.

اقتصاد انتخابات محلی است. اگر هزینه های انتخاباتی شفاف نباشد، ممکن است نامزد برای پیروزی در انتخابات به حمایت مالی افراد یا گروه هایی متکی شود که بعداً از تصمیمات شورای شهر انتظار منفعت دارند. در چنین شرایطی ممکن است رابطه ای شکل بگیرد که بتوان آن را چنین ترسیم کرد: حمایت مالی → پیروزی در انتخابات → دسترسی به قدرت تصمیم گیری → مطالبه منفعت

این رابطه الزاماً در همه موارد وجود ندارد و نباید هر حمایت انتخاباتی را فاسد دانست. اما از دیدگاه پیشگیری از فساد، شفافیت منابع مالی انتخابات اهمیت فوق العاده‌ای دارد.

۷. شهرهای کوچک و مسئله روابط خویشاوندی در آنها، که شبکه های اجتماعی و خانوادگی معمولاً فشرده تری دارند:

این وضعیت از یک سو می تواند سرمایه اجتماعی ایجاد کند، اما از سوی دیگر ممکن است استقلال تصمیم گیری را تحت تأثیر قرار دهد. وقتی تصمیم گیرنده، پیمانکار، کارمند، سازنده و ذی نفع اقتصادی در یک شبکه خویشاوندی یا دوستانه قرار می گیرند، نظارت رسمی ممکن است با دشواری بیشتری مواجه شود. بنابراین سرمایه اجتماعی بدون ساز و کار تعارض منافع، الزاماً مانع فساد نیست. گاهی حتی می تواند به ابزاری برای پنهان کردن آن تبدیل شود.

۸. چرا تعدد نهادهای ناظر الزاماً به معنای نظارت مؤثر نیست؟

بر شوراهای و شهرداری ها نهادهای مختلفی نظارت دارند. اما مسئله اساسی این است که تعدد ناظر با کیفیت نظارت یکی نیست. اگر چند دستگاه هر کدام تنها بخشی از فرآیند را ببینند و هیچ نهادی تصویر کامل معاملات، قرارداد ها، تصمیمات و روابط مالی را نداشته باشد، ممکن است یک «شکاف نظارتی» ایجاد شود. فساد نیز معمولاً در همین شکاف ها رشد می‌کند.

۹. شفافیت: (مهم تر از مجازات پس از وقوع فساد)

یکی از مؤثرترین ابزارهای پیشگیری، شفافیت است. هرچه اطلاعات بیشتری درباره موارد زیر در دسترس عموم باشد، امکان کشف فساد افزایش می‌یابد: قراردادهای شهرداری؛ برندگان مناقصه ها و مزایده ها؛ مبالغ قراردادهای تغییرات کاربری؛ مصوبات شورا؛ آرای کمیسیون های مرتبط؛ واگذاری املاک؛ پیمانکاران؛ ارتباطات مالی و منافع تصمیم گیرندگان. که در آنها شفافیت در واقع احتمال کشف جرم را افزایش می‌دهد و از دیدگاه اقتصاد جرم، افزایش احتمال کشف می تواند هزینه مورد انتظار ارتکاب فساد را افزایش دهد.

۱۰. چرا مجازات شدید به تنهایی کافی نیست؟

در مبارزه با فساد، معمولاً نخستین راه حل، افزایش مجازات است. اما از دیدگاه جرم شناسی، قطعیت کشف و مجازات گاه از افزایش صرف شدت مجازات مهم تر است. اگر فرد بداند که احتمال کشف بسیار بالاست و فرآیند رسیدگی قطعی است، حتی مجازات نسبتاً متوسط نیز می تواند اثر بازدارنده داشته باشد. برعکس، اگر احتمال کشف بسیار پایین باشد، افزایش مجازات روی کاغذ لزوماً مانع ارتکاب نمی شود. بنابراین سیاست جنایی مناسب باید سه مرحله داشته باشد: پیشگیری ، کشف جرم و مجازات ، نه اینکه تمام سیاست مبارزه با فساد به مرحله سوم محدود شود.

۱۱. نقش شورا در فساد شهرداری چیست؟

در تحلیل پرونده های شورا و شهرداری باید یک تفکیک مهم انجام داد. شورا و شهرداری یک نهاد واحد نیستند. شورا نقش سیاست گذاری، نظارت و انجام وظایف قانونی خود را دارد و شهرداری مسئول اجرای امور اجرایی و اداری شهر است. بنابراین اگر در یک پرونده فساد، عضو شورا، شهردار، کارمند شهرداری و پیمانکار همگی متهم باشند، باید برای هر شخص مشخص شود : چه عملی انجام داده، چه تکلیفی داشته، چه منفعتی برده و کدام عنصر قانونی جرم در مورد او تحقق یافته است؟ این همان جایی است که اصل شخصی بودن مسئولیت کیفری اهمیت پیدا می‌کند. نمی‌توان صرفاً به دلیل عضویت در شورا یا اشتغال در شهرداری، فردی را مسئول تمام اقدامات مجموعه دانست.

۱۲. از «فساد اداری» تا «فساد کیفری»

هر تخلفی جرم نیست. ممکن است یک تصمیم اداری: خلاف مقررات باشد؛ موجب مسئولیت اداری شود؛ موجب مسئولیت مالی یا جبران خسارت شود؛ اما لزوماً جرم نباشد. برای تبدیل یک رفتار به جرم باید عنوان مجرمانه قانونی و تمام عناصر مادی و معنوی آن احراز شود. این تفکیک در مبارزه با فساد اهمیت زیادی دارد؛ زیرا مبارزه واقعی با فساد نباید به قیمت تضعیف اصل قانونی بودن جرم و مجازات تمام شود.

۱۳. پرونده های متعدد چه چیزی را به ما نشان می‌دهند؟

پرونده هایی که در سال های مختلف در شهرهایی مانند بابل، ساری، تبریز، سقز، کرمانشاه و اکنون دورود درباره اعضای شورا، مدیران شهرداری، کارکنان و پیمانکاران مطرح شده اند، دست کم یک موضوع را قابل مطالعه می‌کنند: فساد شهری می تواند ماهیت شبکه ای پیدا کند. اما از این پرونده ها نمی توان بدون یک مطالعه آماری جامع نتیجه گرفت که «کثر شوراهای کشور فاسد هستند». برای چنین ادعایی باید جامعه آماری کامل، تعداد شوراهای، تعداد پرونده ها، نوع اتهامات، تعداد محکومیت های قطعی و نسبت آنها به کل اعضای شوراهای مشخص شود. بنابراین از نظر علمی، تعبیر دقیق تر این است که ، برخی ساختارهای مدیریت شهری در ایران، در معرض ریسک قابل توجه فساد قرار دارند.

۱۴. راه کار چیست؟

مبارزه مؤثر با فساد شوراهای را می توان در چند محور خلاصه کرد:

نخست: شفافیت کامل

تصمیمات اقتصادی قرارداد ها، مناقصه ها، مزایده ها و واگذاری های شهرداری باید تا حد ممکن قابل مشاهده و بررسی عمومی باشند .

دوم: کنترل تعارض منافع عضو شورا یا مقام شهری که دارای منفعت مستقیم یا غیرمستقیم در یک موضوع است، نباید در تصمیم گیری مربوط به آن دخالت کند .

سوم: شفافیت منابع مالی انتخابات . منابع مالی تبلیغات و هزینه های انتخاباتی باید قابل ردیابی باشد.

چهارم: نظارت الکترونیک. هر تصمیم مهم اقتصادی باید دارای ردپای الکترونیک باشد؛ به نحوی که مشخص باشد: چه کسی، چه زمانی، درباره چه موضوعی و بر اساس کدام مستند تصمیم گرفته است. **پنجم: حمایت از افشاگران فساد**. اگر کارمند شهرداری از فساد مطلع باشد اما افشای آن برای وی هزینه سنگینی داشته باشد، سکوت به رفتار عقلانی تبدیل می شود.

ششم: تفکیک دقیق مسئولیت ها . نباید مسئولیت کیفری اعضای شورا، شهردار، کارمند و پیمانکار به صورت جمعی و مبهم بررسی شود. مسئولیت کیفری باید شخصی و مبتنی بر رفتار مشخص هر متهم باشد.

نتیجه گیری

مسئله فساد در شوراهای شهر را نمی توان فقط با این جمله توضیح داد که «افراد فاسد وارد شورا شده اند». فساد هنگامی گسترش پیدا می کند که قدرت تصمیم گیری، منابع اقتصادی، تعارض منافع، روابط شخصی، ضعف شفافیت و احتمال پایین کشف جرم در کنار یکدیگر قرار گیرند.

از این منظر، مهم ترین پرسش سیاست جنایی نباید فقط این باشد که : «با فرد فاسد چه کنیم؟» بلکه باید پرسید: «چه ساختاری ایجاد کرده ایم که فساد در آن برای فرد امکان پذیر، سودآور و کم هزینه شده است؟»

اگر پاسخ این پرسش داده نشود، ممکن است با هر پرونده، چند فرد بازداشت یا محکوم شوند، اما فرصت تولیدکننده فساد همچنان باقی بماند.

بنابراین مبارزه واقعی با فساد شوراهای، صرفاً مبارزه با «افراد فاسد» نیست؛ بلکه مبارزه با فرصت های فساد زا است. و شاید بتوان کل بحث را در یک گزاره خلاصه کرد: فساد زمانی از یک انحراف فردی به یک پدیده سازمان یافته تبدیل می‌شود که ساختار، فرصت لازم برای پیوند قدرت عمومی و منفعت خصوصی را فراهم کند.

اخراج یا انتقام؟

وقتی اختلاف کارگر و کارفرما به پایان رابطه کاری می‌رسد؛ بررسی مشروعیت اخراج و حمایت از امنیت شغلی کارگر در حقوق ایران



دکتر محمد میثم منصوری

حقوقدان، پژوهشگر و مدرس دانشگاه

اخراج کارگر یکی از مهم‌ترین نقاط برخورد میان اختیار مدیریتی کارفرما و حمایت آمره حقوق کار است. کارفرما از یک سو، برای اداره کارگاه و حفظ نظم و بهره‌وری، نیازمند اختیار در سازمان‌دهی نیروی انسانی است و از سوی دیگر، رابطه کار صرفاً یک رابطه قراردادی برابر میان دو شخص خصوصی نیست؛ بلکه به دلیل وضعیت اقتصادی و اجتماعی کارگر و ماهیت حمایتی حقوق کار، تحت نظارت قواعد آمره قرار دارد. مسئله زمانی پیچیده‌تر می‌شود که اخراج کارگر پس از یک اختلاف، اعتراض، مطالبه حقوق یا تنش با کارفرما واقع شود. در این وضعیت، پرسش اصلی آن است که آیا تصمیم کارفرما ناشی از یک ضرورت واقعی و قانونی بوده یا واکنشی به اختلاف پیشین و در نتیجه، اقدامی فاقد توجیه حقوقی است؟ این نوشتار با بررسی مواد ۲۱، ۲۷ و ۱۶۵ قانون کار، ضمن تفکیک «خاتمه قانونی قرارداد» از «اخراج غیرموجه»، حدود اختیار کارفرما در قطع رابطه کاری و ضمانت اجرای اخراج غیرموجه را بررسی می‌کند.

واژگان کلیدی: قرارداد کار، اخراج، کارگر، کارفرما، امنیت شغلی، قصور، حق‌السعی، بازگشت به کار، ماده ۲۷، ماده ۱۶۵ قانون کار.

مقدمه؛ نامه‌ای که همه چیز را عوض کرد

«رضا» هفت سال بود که در یک کارگاه تولیدی کار می‌کرد. نه سابقه اخطار جدی داشت و نه پرونده انضباطی قابل توجهی. چند ماه بود که اضافه‌کاری او و چند نفر دیگر از همکارانش با تأخیر پرداخت می‌شد. رضا ابتدا موضوع را با مدیر منابع انسانی مطرح کرد؛ پاسخی نگرفت. سپس درخواست کرد مطالباتش به‌صورت رسمی بررسی شود.

چند روز بعد، جلسه‌ای میان او و مدیر کارخانه تشکیل شد. گفت‌وگو چندان دوستانه پیش نرفت. مدیر در پایان جلسه گفت:

«اگر اینجا ناراضی هستی، کسی مجبورت نکرده بمانی.»

رضا پاسخ داد:

«من نمی‌خواهم استعفا بدهم؛ فقط حقوق قانونی‌ام را می‌خواهم.»

سه روز بعد، نامه‌ای روی میز او قرار گرفت:

«با توجه به عدم رضایت مدیریت از نحوه همکاری، قرارداد شما خاتمه می‌یابد.»

رضا نامه را چند بار خواند. نه در آن سخنی از قصور آمده بود، نه تخلف انضباطی و نه اخطار قبلی. تنها عبارت موجود، «عدم رضایت مدیریت» بود.

پرونده‌ای که از یک اختلاف ساده بر سر مطالبات کارگری آغاز شده بود، اکنون به یک مسئله حقوقی جدی تبدیل شده بود: آیا کارفرما حق داشت به دلیل نارضایتی از کارگر رابطه کاری را خاتمه دهد، یا این اخراج واکنشی به مطالبه حق بوده است؟ پاسخ به این سؤال در گروی تشخیص مرز میان اختیار کارفرما در اداره کارگاه و محدودیت‌های قانونی این اختیار است.

۱. آیا کارفرما در اخراج کارگر اختیار مطلق دارد؟

یکی از اشتباهات رایج در تحلیل روابط کار آن است که قرارداد

حمایت‌های قانونی حقوق کار در بخش قابل توجهی از فلسفه وجودی خود را از دست خواهد داد.

البته از این گزاره نباید نتیجه گرفت که کارفرما هرگز نمی‌تواند کارگری را که علیه او شکایت کرده است اخراج کند. هم‌زمانی مطالبه حق و اخراج، به تنهایی اثبات‌کننده تلافی‌جویانه بودن اخراج نیست.

آنچه اهمیت دارد، بررسی مجموعه قرائن پرونده است.

۴. اخراج تلافی‌جویانه؛ یک عنوان یا یک قرینه؟

اصطلاح «اخراج تلافی‌جویانه» در ادبیات اجتماعی بسیار جذاب است، اما در تحلیل حقوقی باید با احتیاط از آن استفاده کرد.

ممکن است کارفرما ادعا کند که اخراج به دلیل کاهش نیاز به نیروی انسانی، قصور کارگر یا تخلف انضباطی صورت گرفته است؛ در مقابل، کارگر مدعی باشد که علت واقعی، اعتراض او یا مطالبه حقوقش بوده است.

در چنین وضعیتی، مرجع حل اختلاف باید میان سبب اعلام‌شده برای اخراج و اوضاع و احوال واقعی حاکم بر رابطه کاری تمایز قائل شود.

برای مثال، مجموعه‌ای از قرائن می‌تواند اهمیت پیدا کند:

- فاصله زمانی بسیار کوتاه میان اعتراض کارگر و اخراج؛
- فقدان سابقه انضباطی پیش از اختلاف؛
- نبود اخطارهای کتبی؛
- تغییر ناگهانی ادعای کارفرما درباره عملکرد کارگر؛
- استخدام نیروی جدید برای همان موقعیت شغلی پس از اخراج؛

- وجود پیام‌ها یا مکاتباتی که نشان دهد اختلاف شخصی با مدیر علت اصلی تصمیم بوده است.

هیچ‌یک از این موارد به تنهایی الزاماً اخراج را غیرموجه نمی‌کند؛ اما در کنار یکدیگر می‌توانند در احراز واقعیت اختلاف مؤثر باشند.

۵. امنیت شغلی؛ حق مطلق یا حمایت قانونی؟

امنیت شغلی را نباید با «مصونیت دائمی از اخراج» یکسان دانست.

هیچ قاعده‌ای در حقوق کار به این معنا نیست که کارگر تحت هیچ شرایطی قابل اخراج نیست. کارگر در صورت قصور، نقض مقررات انضباطی و تحقق شرایط قانونی می‌تواند با آثار مقرر در قانون مواجه شود. ماده ۲۷ دقیقاً یکی از مهم‌ترین نمونه‌های این وضعیت است.

بنابراین، امنیت شغلی در حقوق کار بیشتر به معنای محدود شدن امکان قطع خودسرانه رابطه کاری است، نه تضمین بقای رابطه کاری در هر شرایط.

این تمایز اهمیت بسیاری دارد.

اگر امنیت شغلی را مطلق بدانیم، اختیار مدیریتی کارفرما بی‌معنا می‌شود.

اگر اختیار کارفرما را نیز مطلق بدانیم، حمایت حقوق کارگر عملاً بی‌اثر خواهد شد.

حقوق کار تلاش می‌کند میان این دو وضعیت، تعادل ایجاد کند.

۶. اگر اخراج غیرموجه باشد چه اتفاقی می‌افتد؟

اینجاست که ماده ۱۶۵ قانون کار اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند. مطابق این ماده، اگر هیأت حل اختلاف، اخراج کارگر را غیرموجه تشخیص دهد، حکم بازگشت کارگر اخراجی به کار و پرداخت حق‌السعی او از تاریخ اخراج صادر می‌شود. در مقابل، اگر اخراج موجه تشخیص داده شود، کارگر مشمول حق سنوات مقرر در ماده ۲۷ خواهد بود. تبصره ماده ۱۶۵ نیز برای حالتی که کارگر تمایلی به بازگشت نداشته باشد، پرداخت ۴۵ روز مزد و حقوق به ازای هر سال سابقه را پیش‌بینی کرده است.

در نتیجه، قانون برای اخراج غیرموجه صرفاً یک جبران مالی ساده در نظر نگرفته است؛ بلکه اصل بر بازگشت به کار قرار گرفته است.

ادامه در صفحه بعد ➡

کار را همچون هر قرارداد خصوصی دیگری تصور کنیم؛ گویی همان‌گونه که طرفین در بسیاری از قراردادهای خصوصی از آزادی اراده برخوردارند، کارفرما نیز می‌تواند هر زمان که اراده کرد به رابطه کاری پایان دهد.

چنین برداشتی با ساختار حقوق کار ایران سازگار نیست.

قانون کار برای خاتمه قرارداد کار طرق مشخصی را پیش‌بینی کرده است. ماده ۲۱ قانون کار موارد خاتمه قرارداد را برشمرده و از جمله به فوت، بازنشستگی، ازکارافتادگی کلی، انقضای مدت در قراردادهای موقت، پایان کار معین و استعفای کارگر اشاره می‌کند. این ماده همچنین مواردی را که در اصلاحات بعدی به قانون افزوده شده، دربر می‌گیرد.

بنابراین، «عدم رضایت مدیر» به‌تنهایی عنوان مستقلاً برای خاتمه قرارداد کار در این فهرست محسوب نمی‌شود.

البته این به معنای سلب کامل اختیار کارفرما نیست؛ بلکه به این معناست که اعمال اختیار کارفرما باید در قالب یکی از اسباب قانونی خاتمه رابطه کاری قرار گیرد.

۲. ماده ۲۷؛ جایی که قانون برای اخراج، دلیل و تشریفات می‌خواهد

ماده ۲۷ قانون کار یکی از مهم‌ترین مقررات در بحث اخراج کارگر است.

بر اساس این ماده، هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور کند یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض کند، کارفرما با رعایت شرایط مقرر و با نظر مثبت شورای اسلامی کار یا در کارگاه فاقد آن، انجمن صنفی، می‌تواند قرارداد کار را فسخ کند؛ همچنین در موارد مقرر، موضوع می‌تواند به هیأت تشخیص و سپس هیأت حل اختلاف ارجاع شود.

این ماده از دو جهت اهمیت دارد.

نخست اینکه اخراج انضباطی را به وجود رفتار قابل انتساب به کارگر پیوند می‌دهد.

دوم اینکه صرف ادعای کارفرما را کافی نمی‌داند و برای آن تشریفات و سازوکار رسیدگی پیش‌بینی کرده است.

در پرونده رضا، بنابراین سؤال اساسی این نیست که آیا مدیر از او ناراضی بوده است یا خیر؛ بلکه باید پرسید:

رضا دقیقاً چه قصوری مرتکب شده بود؟

آیا وظیفه‌ای را انجام نداده بود؟

آیا آیین‌نامه انضباطی کارگاه را نقض کرده بود؟

آیا پیش از اخراج، تذکرات کتبی لازم داده شده بود؟

و آیا تشریفات قانونی مربوط به اخراج رعایت شده بود؟

اگر پاسخ این پرسش‌ها منفی باشد، صرف عبارت «عدم رضایت مدیریت» نمی‌تواند جایگزین دلیل قانونی اخراج شود.

۳. اختلاف با مدیر، به خودی خود قصور نیست

این قسمت از موضوع ظرافت خاصی دارد.

ممکن است کارفرما و کارگر درباره نحوه انجام کار، میزان اضافه‌کاری، زمان پرداخت مزد یا سایر مسائل کاری اختلاف داشته باشند.

اما اختلاف نظر را نمی‌توان بدون دلیل به قصور تبدیل کرد.

قصور، مفهومی حقوقی است و باید به رفتار مشخص و قابل انتساب کارگر مربوط شود. اگر کارگری مطالبه دستمزد معوق خود را مطرح کند، صرف این مطالبه را نمی‌توان بدون دلیل به‌عنوان بی‌انضباطی یا قصور شغلی تلقی کرد.

در غیر این صورت، حق مطالبه حقوق قانونی عملاً می‌تواند به عاملی علیه صاحب حق تبدیل شود.

به تعبیر دیگر، اگر کارگر میان «سکوت و حفظ شغل» و «مطالبه حق و خطر اخراج» مجبور به انتخاب شود،

- صاحب امتیاز و مدیرمسئول: دکتر منصور مظفری / وکیل پایه یک دادگستری
- آدرس: تهران - خیابان شهید مطهری - ابتدای قائم مقام فراهانی، کوچه ۲۶، پلاک ۱۰
- یزد - بلوار ۲۲ بهمن - ابتدای کوچه اعظم ۱۸-۰۹۱۲۸۴۳۷
- تلفن: ۰۹۱۲۲۹۹۱۷۹۶ - ۰۹۱۳۱۵۱۵۲۱۰ - ۸۸۳۲۸۷۴۳ ایمیل: aftab.yz@gmail.com

ادامه از صفحه قبل

این نکته از منظر نظری بسیار مهم است.

زیرا اگر ضمانت اجرای اخراج غیرموجه صرفاً پرداخت مبلغی پول بود، ممکن بود اخراج غیرقانونی برای کارفرمایی که توان مالی بیشتری دارد، به یک «هزینه قابل پیش‌بینی» تبدیل شود.

اما پیش‌بینی بازگشت به کار، ماهیت متفاوتی دارد و نشان می‌دهد قانون‌گذار در موارد مشخص، استمرار رابطه کاری را واجد اهمیت حقوقی دانسته است.

۷. آیا قرارداد موقت، معادله را تغییر می‌دهد؟

یکی از پیچیده‌ترین نقاط بحث، تفاوت قراردادهای موقت و قراردادهای بدون مدت است.

ماده ۲۱ قانون کار، انقضای مدت قراردادهای موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن را از طرق خاتمه قرارداد دانسته است.

بنابراین باید میان اخراج پیش از پایان مدت قرارداد و عدم تجدید قرارداد پس از انقضای مدت تفکیک کرد.

این دو وضعیت از حیث تحلیل حقوقی یکسان نیستند.

فرض کنیم قرارداد رضا تا پایان اسفند اعتبار دارد و کارفرما در آبان، بدون احراز شرایط قانونی، او را از کار کنار می‌گذارد. این وضعیت با حالتی که قرارداد در پایان اسفند منقضی می‌شود و تمدید نمی‌گردد، یکسان نیست.

در قرارداد موقت، همین تمایز می‌تواند سرنوشت دعوا را تغییر دهد.

۸. بار اصلی اختلاف: «علت واقعی» اخراج چیست؟

در پرونده‌های اختلافی، دشوارترین پرسش معمولاً این نیست که کارفرما چه چیزی را روی کاغذ نوشته است؛ بلکه این است که علت واقعی تصمیم چه بوده است.

فرض کنیم در نامه اخراج آمده:

«به دلیل عدم رعایت نظم اداری.»

اما کارگر مدعی است که پیش از آن، هیچ اخطار انضباطی دریافت نکرده و تنها چند روز قبل علیه کارفرما بابت مطالبات مزدی خود اقدام کرده است.

در چنین وضعی، اسناد و قرائن اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کنند.

مکاتبات، اخطارهای کتبی، قرارداد، آیین‌نامه انضباطی، سوابق حضور و غیاب، فیش‌های حقوقی، شهادت اشخاص و سایر ادله می‌توانند در روشن شدن وضعیت مؤثر باشند.

در واقع، دعوای اخراج غالباً دعوای «یک‌نامه» نیست؛ دعوا بر سر بازسازی رابطه کاری و کشف علت واقعی پایان آن است.

۹. مرز میان مدیریت مشروع و سوءاستفاده از اختیار

کارفرما برای اداره بنگاه اقتصادی ناگزیر از داشتن اختیار است. او باید بتواند درباره نظم کارگاه، تقسیم وظایف، ارزیابی عملکرد و سازمان‌دهی نیروی انسانی تصمیم بگیرد. اگر حقوق کارفرما را به اندازه‌ای محدود کنیم که هر تصمیم مدیریتی نیازمند رضایت کارگر باشد، عملاً مفهوم مدیریت از میان خواهد رفت.

اما اختیار مدیریتی نیز مانند هر اختیار حقوقی دیگر، تابع غایت و حدود قانونی خود است.

اختیار اخراج نمی‌تواند به وسیله‌ای برای تنبیه کارگر به دلیل استفاده از حقوق قانونی او تبدیل شود.

در نتیجه، آنچه حقوق کار را به حوزه‌ای حساس تبدیل می‌کند، نه حمایت مطلق از کارگر و نه آزادی مطلق کارفرماست؛ بلکه تلاش برای جلوگیری از تبدیل قدرت اقتصادی به قدرت حقوقی نامحدود است.

۱۰. بازگشت به پرونده رضا

اکنون می‌توانیم دوباره به همان نامه کوتاه برگردیم:

«با توجه به عدم رضایت مدیریت از نحوه همکاری، قرارداد شما خاتمه می‌یابد.»

اگر کارفرما بتواند ثابت کند که پیش از این تصمیم، رضا مرتکب قصور مشخص شده، تذکرات لازم داده شده و تشریفات مقرر در ماده ۲۷ رعایت شده است، وضعیت حقوقی پرونده متفاوت خواهد بود.

اما اگر مشخص شود که رضا تا پیش از مطالبه حقوق خود سابقه انضباطی نداشته، پس از مطالبه حق در فاصله کوتاهی اخراج شده و کارفرما نیز دلیل مشخص و قابل اثباتی برای اخراج ارائه نکرده است، پرسش درباره موجه بودن اخراج جدی می‌شود.

در چنین حالتی، مرجع حل اختلاف باید صرفاً به عنوان نامه

اکتفا نکند و اوضاع و احوال مؤثر در تصمیم را بررسی کند.

اگر نهایتاً اخراج غیرموجه تشخیص داده شود، ماده ۱۶۵ می‌تواند مبنای صدور حکم بازگشت به کار و پرداخت حق‌السعی از تاریخ اخراج قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

رابطه کار، رابطه‌ای صرفاً اقتصادی نیست؛ رابطه‌ای حقوقی است که در آن قدرت اقتصادی طرفین الزاماً برابر نیست. به همین دلیل، قانون‌گذار در مواردی که به خاتمه رابطه کاری مربوط می‌شود، برای اختیار کارفرما حدود و تشریفات مقرر کرده است.

از سوی دیگر، حمایت از امنیت شغلی به معنای نفی اختیار مدیریتی کارفرما نیست. کارفرما در صورت تحقق شرایط قانونی می‌تواند به رابطه کاری پایان دهد؛ اما نمی‌تواند صرف نارضایتی شخصی، اختلاف، یا اراده یک‌جانبه خود را جایگزین سبب قانونی اخراج کند.

ماده ۲۷ قانون کار، اخراج ناشی از قصور یا نقض آیین‌نامه انضباطی را به شرایط و تشریفات مشخص پیوند زده و ماده ۱۶۵، در صورت غیرموجه تشخیص دادن اخراج، ضمانت اجرای مهم بازگشت به کار و پرداخت حق‌السعی را مقرر کرده است.

بنابراین در پرونده‌ای مانند پرونده رضا، سؤال نهایی این نیست که:

«آیا کارفرما از کارگر ناراضی بوده است؟»

بلکه پرسش حقوقی دقیق‌تر این است:

«آیا نارضایتی کارفرما به یک سبب قانونی و قابل اثبات برای خاتمه رابطه کار تبدیل شده است یا صرفاً پوششی برای تصمیمی بوده که پس از اختلاف و مطالبه حق اتخاذ شده است؟»

پاسخ به این پرسش، مرز میان اخراج مشروع و اخراج غیرموجه را مشخص می‌کند.

و شاید به همین دلیل است که در حقوق کار، گاهی یک جمله کوتاه در یک نامه اداری — «از ادامه همکاری شما متأسفیم» — می‌تواند آغاز یک دعوای جدی درباره قدرت، حق، امنیت شغلی و حدود اختیار کارفرما باشد.

پابند الکترونیک؛ راهی برای بازگشت محکوم به جامعه

قضایی تعیین‌شده بستگی دارد و نمی‌توان پابند الکترونیکی را برای همه محکومان دارای آثار یکسان دانست. پابند الکترونیکی و پیشگیری از تکرار جرم هدف نهایی سیاست‌های اصلاحی، صرفاً خارج کردن محکوم از زندان نیست؛ بلکه باید به کاهش احتمال بازگشت او به چرخه جرم نیز توجه شود. اگر محکوم بتواند در دوره اجرای حبس، ارتباط خود را با خانواده و محیط کار حفظ کند و در عین حال تحت نظارت مستمر قرار داشته باشد، امکان آن وجود دارد که فرآیند بازگشت او به زندگی عادی به صورت تدریجی انجام شود. در این صورت، پابند الکترونیکی می‌تواند از یک ابزار فناورانه فراتر رفته و به یکی از ابزارهای سیاست جنایی فردمدار و اصلاح‌محور تبدیل شود. نتیجه پابند الکترونیکی نه به معنای بخشودن مجازات است و نه آزادی کامل محکوم؛ بلکه شیوه‌ای متفاوت برای اجرای حبس است که می‌تواند میان ضرورت اجرای حکم و ضرورت بازاجتماعی کردن محکوم تعادل ایجاد کند. جامعه برای مقابله با جرم تنها به مجازات نیاز ندارد؛ بلکه به سیاستی نیازمند است که پس از مجازات نیز بتواند فرد را به زندگی سالم اجتماعی بازگرداند. از این منظر، پابند الکترونیکی می‌تواند پلی میان زندان و جامعه باشد؛ پلی که محکوم را از محیط بسته زندان به زندگی اجتماعی بازمی‌گرداند، اما این بازگشت همچنان تحت نظارت قانون و دستگاه قضایی صورت می‌گیرد.

کاهش استفاده از زندان و اجرای متفاوت مجازات حبس نزدیک می‌کند. نظارت الکترونیکی و حفظ حقوق جامعه البته بازگشت محکوم به جامعه نباید به معنای نادیده گرفتن امنیت جامعه یا حقوق بزه‌دیده باشد. پابند الکترونیکی زمانی می‌تواند کارکرد اصلاحی خود را به درستی ایفا کند که محدوده تردد محکوم، الزامات نظارتی، ممنوعیت‌های احتمالی و ضمانت اجرای تخلف از مقررات به صورت دقیق تعیین شود. آیین‌نامه اجرایی مراقبت‌های الکترونیکی و دستورالعمل مربوط به محدوده مراقبتی، چارچوب این نظارت را مشخص کرده‌اند. همچنین در صورت تخلف محکوم از تعهدات و محدوده تعیین‌شده، موضوع برای اتخاذ تصمیم مقتضی گزارش می‌شود.

بنابراین، فلسفه پابند الکترونیکی را می‌توان در ایجاد تعادل میان دو ضرورت جست‌وجو کرد: حفظ امنیت جامعه از یک سو و فراهم کردن امکان بازاجتماعی شدن محکوم از سوی دیگر. خانواده؛ حلقه مهم بازگشت محکوم یکی از مهم‌ترین مزایای احتمالی پابند الکترونیکی، حفظ ارتباط محکوم با خانواده است. زندان ممکن است موجب از دست رفتن شغل، اختلال در زندگی خانوادگی و افزایش مشکلات اقتصادی خانواده محکوم شود. در مقابل، اجرای حبس تحت نظارت الکترونیکی می‌تواند در مواردی امکان ادامه اشتغال، تأمین معاش خانواده و حفظ روابط خانوادگی را فراهم کند.

البته این آثار به شرایط فردی محکوم و محدودیت‌های



مهین انصاری
وکیل پایه یک دادگستری

ادامه از صفحه اول:

بر اساس نظریه مشورتی شماره ۷/۱۴۰۳/۳۸۷، تشخیص تحقق شرایط استفاده از نظام آزادی تحت نظارت سامانه‌های الکترونیکی با دادگاه است و موافقت دادستان یا قاضی اجرای احکام کیفری به عنوان یکی از شرایط قانونی مقرر در ماده ۶۲ شناخته نشده است. همچنین قاضی اجرای احکام می‌تواند تقاضای محکوم را به دادگاه ارسال و نظر خود را اعلام کند. این تفکیک اهمیت زیادی دارد؛ زیرا اجرای حکم نباید با اختیار قضایی خارج از حدود قانون خلط شود. یک تحول مهم در رویه قضایی رأی وحدت رویه شماره ۸۷۴ - ۱۴۰۴/۱۰/۲۳ هیأت عمومی دیوان عالی کشور نیز در این زمینه اهمیت ویژه‌ای دارد. این رأی با توجه به اطلاق ماده ۶۲ و تبصره‌های آن، امکان قرار دادن محکوم تحت نظارت سامانه‌های الکترونیکی را در چارچوب مقررات قانونی مورد تأکید قرار داده است. اهمیت این تحول از آن جهت است که نگاه به پابند الکترونیکی را از یک امتیاز محدود اجرایی به عنوان یکی از ابزارهای سیاست