

شماره :

تاریخ :

پیوست :

دستورالعمل شماره (۱) روابط کار

ماده ۱- به منظور ایجاد رقابت برای صدور آرای متقن و همچنین تشویق نمایندگان وزارت کار و امور اجتماعی در مراجع حل اختلاف، مسابقه رای برتر به شرح ذیل همه ساله برگزار خواهد شد.

ماده ۲- بر اساس نامه شماره ۱۰۴۱۳ مورخ ۸۸/۲/۷ مدیر کل تنظیم و نظارت بر روابط کار حذف شده است.

ماده ۳ (اصلاحی مورخ ۸۸/۲/۷)- هر یک از هیات های تشخیص و حل اختلاف برترین رای خود را در اختیار سازمان کار و امور اجتماعی مربوط قراردادده و سازمان مذکور موظف است آرای مربوط را در مهلت مقرر که توسط اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار اعلام می شود ، به این اداره کل ارسال نماید .

تبصره : شرکت در مسابقه برای کلیه هیات های تشخیص و حل اختلاف الزامی می باشد.

ماده ۴ (اصلاحی مورخ ۸۸/۲/۷)- برای بررسی و انتخاب آرای برتر در اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار، کارگروهی به نام «کارگروه رای برتر» تشکیل می شود. این کارگروه موظف است آرای واصله را مورد بررسی قرار داده و (۱۰) رای برتر کل کشور را انتخاب نماید.

ماده ۵- به نمایندگان وزارت کار و امور اجتماعی در مراجع حل اختلاف که آرایشان جزو (۱۰) رای برتر کل کشور قرار گرفته است، جوایزی تعلق و این افراد مورد تشویق کتبی (با درج در پرونده) مقامات وزارت متبوع قرار خواهند گرفت .

ماده ۶- شاخص ها و معیارهای انتخاب آرای برتر عبارتند از :

الف - مستدل بودن رای، به این معنا که مرجع رسیدگی کننده نفیاً یا اثباتاً در مورد ادعاها و دفاعیات طرفین اظهار نظر کرده باشد؛ به صورتی که رای بر اساس ترجیح دادن دلایل و مدارک یکی از طرفین بر دلایل و مدارک طرف دیگر صادر شده باشد .

ب- مستند بودن رای ، به این معنا که رای صادره مستند به قوانین و مقررات و اصول و موازین قانونی باشد .

ج- رای صادره در خصوص موضوع دعوی بوده و عام نباشد. به عنوان مثال اگر خواسته دعوی مزد معوقه است، مرجع رسیدگی در خصوص همین موضوع نفیاً یا اثباتاً مبادرت به صدور رای نماید و نه اینکه به طور عام چنین حکم صادر کند که استفاده از مزد حق کارگران است.

د- رای صادره کلی نباشد. به عنوان مثال اگر خواسته دعوی حق السعی ایام تعلیق است مرجع رسیدگی نمی تواند صرفاً نسبت به پرداخت حق السعی ایام تعلیق از طرف کارفرما به طور کلی حکم کند بلکه می بایست میزان آن را نیز مشخص نماید.

ه- رعایت مفاد دستورالعمل شماره ۱۵۶۰۹۶ مورخ ۱۳۸۵/۱۲/۲۲ معاونت روابط کار در خصوص نحوه استفاده از فرم های تهیه شده برای مراجع حل اختلاف.

و- در رای باید تاریخ و شماره، نام و نام خانوادگی اصحاب دعوی یا نمایندگان تام الاختیار آنها، موارد خواسته، قابل اعتراض بودن و مهلت اعتراض، اسامی و سمت اعضای مراجع حل اختلاف و مبلغ ریالی رای به عدد و حروف قید گردد. چنانچه اصحاب دعوی متعدد باشند ذکر اسامی تمام آنها در رای صادره الزامی است .

ز- رای صادره صریح، روشن و بدون ابهام باشد به نحوی که مخاطب رای، مقصود و مدلول رای را به خوبی دریافت کند.

شماره :
تاریخ :
پیوست :

ح- در مفاد رای صادره نباید تضاد وجود داشته باشد و یک قسمت از رای قسمت دیگر آن را نقض نماید.

ط- مراجع حل اختلاف نباید خارج از خواسته خواهان یا موارد اعتراض تجدید نظر خواه (با عنایت به ماده (۳۶) آیین رسیدگی و تبصره آن) رای صادر نمایند.

ی- رای مرجع به صورتی انشا شود تا مراجع بالاتر پی ببرند که رای در مقام تعیین تکلیف ماهوی اختلاف بوده یا صرفاً در مورد شکل دعوی اظهار نظر کرده است. به عبارت دیگر باید معلوم باشد که رای حکم است یا قرار.

ماده ۷- مفاد این دستورالعمل باید بلافاصله پس از ابلاغ، به اطلاع کلیه کارشناسان و کارکنان ذی ربط رسانده شود.

ماده ۸- در موارد ابهام یا سکوت و اجمال حسب نظر اداره کل تنظیم و نظارت بر روابط کار اقدام خواهد شد.