

عنوان

دستورالعمل شماره ۱۸ روابط کار: ماد (۲۷) قانون کار و تبصره یک آن

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

در سایت اینترنتی کارتابان

اینجا کلیک کنید

مدیران محترم کل کار و امور اجتماعی استان‌ها

سلام علیکم

همانگونه که مطلعید به موجب ماده (۲۷) قانون کار فسخ قرارداد کار کارگری که در انجام وظایف محوله قصور ورزیده و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را نقض نموده مستلزم رعایت شرایط شکلی از جمله اعلام نظر مثبت تشکل کارگری کارگاه و یا نماینده قانونی کارگران شده است. تبصره (۱) آن ماده نیز در مورد کارگاه‌هایی که فاقد شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگر باشند، اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده (۱۵۸) قانون کار) را در فسخ قرارداد کار الزامی مقرر نموده است.

نظر به اینکه در سال‌های گذشته در خصوص چگونگی اجرای ماده (۲۷) قانون کار در مورد کارگاه‌های فاقد تشکل کارگری برداشته‌ها و رویه‌های متفاوت و متعارض در مراجع حل اختلاف و حتی شعب دیوان عدالت اداری وجود داشته است، در این خصوص با عنایت به رای وحدت رویه شماره ۱۴۹ مورخ ۱۲/۳/۱۳۸۷ هیات عمومی دیوان عدالت اداری مندرج در روزنامه رسمی شماره ۱۸۴۹۱ مورخ ۳/۶/۱۳۸۷ (تصویر پست) و محتویات پرونده شکوائیه آقای گداعلی فربه قاضیانی به طرفیت شرکت ایران ساینما موضوع رای مورخ ۲/۷/۱۳۸۵ هیات تشخیص و رای مورخ ۱۱/۹/۱۳۸۵ هیات حل اختلاف استان گیلان و رای شماره ۱۷۰۵ مورخ ۴/۷/۱۳۸۶ شعبه ۲۰ دیوان عدالت اداری، نظر به اینکه هیات عمومی دیوان عدالت اداری رای مذکور را صحیح و موافق اصول و موازین قانونی شناخته است، به منظور وحدت رویه در واحدهای اجرایی و مراجع حل اختلاف در مورد اجرای تبصره (۱) ماده (۲۷) قانون کار نکات ذیل برای آگاهی و اجرا ابلاغ می‌گردد:

۱- در کارگاه‌هایی که شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی کارگران وجود ندارد یا به دلایل قانونی فاقد اعتبار هستند و یا فاقد نماینده قانونی کارگران (موضوع تبصره (۴) ماده (۱۳۱) قانون کار) می‌باشند، علاوه بر شرایط شکلی دیگر نظر مثبت هیات تشخیص موضوع ماده (۱۵۸) قانون کار در فسخ قرارداد کار الزامی است.

۲- رای هیات تشخیص مبنی بر تایید فسخ قرارداد کار کارگری که مرتکب قصور یا بی انضباطی شده است، نظر مثبت هیات تشخیص موضوع تبصره (۱) ماده (۲۷) قانون کار تلقی می‌شود.

۳- در مواردی که با موضوع اخراج (فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما) به علت قصور یا بی انضباطی کارگر پرونده‌ای در مراجع حل اختلاف مطرح می‌شود و پس از رسیدگی و لحاظ کلیه شرایط شکلی و ماهوی قانونی فسخ قرارداد کار مورد تایید قرار می‌گیرد، لازم است هیات‌های تشخیص در رای صادره علاوه بر استناد به ماده (۲۷) قانون کار و تبصره (۱) آن به رای وحدت رویه شماره ۱۴۹ مورخ ۱۲/۳/۱۳۸۷ هیات عمومی دیوان عدالت اداری نیز استناد نمایند.

۴- مدیران کل محترم کار و امور اجتماعی مسئول حسن اجرای این دستورالعمل بوده و مفاد آن باید بلافاصله پس از ابلاغ به آگاهی کلیه مدیران، کارشناسان و کارکنان ذی‌ربط رسانده شود.