



عنوان

نظر مشورתי اداره کل حقوقی قوه قضائیه در خصوص صلاحیت هیات‌های تشخیص و حل اختلاف کارگر و کارفرما

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

در سایت اینترنتی کارتاپان

[اینجا کلیک کنید](#)

شماره نظریه: ۲۹۹/۱۴۰۲/۷ شماره پرونده-۱۴۰۲-۲۹۹: ۱۰۸-ع تاریخ نظریه/۱۴۰۲: ۹/۰۵

استعلام

به استحضار می‌رساند بخش قابل توجهی از پرونده‌های شوراها حل اختلاف، مطالبه دستمزد ساعات و ایام کار از سوی خواهان (کارگر) می‌باشد؛ از آنجا که در خصوص صلاحیت رسیدگی به این گونه پرونده‌ها در مراجع اداری رسیدگی کننده به اختلافات کارگر و کارفرما و شوراها حل اختلاف (با لحاظ نصاب آن شوراها) اختلاف نظر است و برخی معتقدند هرگاه به کارگیری کارگر در محیط کارگاهی باشد، از صلاحیت مراجعه قضایی خارج است، خواهشمند است به پرسش‌های زیر پاسخ دهید:

۱- آیا رسیدگی به اختلافات راجه به رابطه کاری و کارفرمایی در صلاحیت هیات‌های تشخیص و حل اختلاف کارگر و کارفرما است؟ به عنوان مثال، اگر فردی برای کندن باغچه منزل، بار کردن اثاثیه منزل به خودروی حمل کننده اثاثیه، گچ کاری ساختمان، چیدن محصول و نظایر آن در مقابل حق السعی به کار گرفته شود، آیا رسیدگی به اختلافات این فرد و کارفرما در صلاحیت هیات‌های تشخیص و حل اختلاف کارگر و کارفرما است؟

۲- با توجه به اینکه جهت صدق رابطه کاری و کارفرمایی توافق کتبی الزامی نیست، کدام یک از اختلافات کارگر و کارفرما از اجرای مقررات [قانون کار](#) یا قرارداد کار ناشی می‌شود و در صلاحیت محاکم حقوقی و یا شوراها حل اختلاف نیست؟

۳- با عنایت به این که در تمام پرونده‌های راجع به روابط کارگر و کارفرما؛ اعم از آنکه (مشمول قانون کار باشد و یا چنین نباشد)، در صورت وقوع حادثه در حین کار و مصدوم شدن کارگر، جهت بررسی مقصر و میزان تقصیر کارفرما با اداره کار مکاتبه و بازرسی اداره کار در این خصوص اظهار نظر می‌کند، آیا رویه‌ای مطابق قانون است؟

۱ و ۲- مستفاد از [ماده ۱۵۷ قانون کار](#) مصوب ۱۳۶۹، 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 مراجع حل اختلاف موضوع این قانون رسیدگی می‌شود؛ بنابراین و با لحاظ مواد ۲، ۳، ۷ و ۱۸۸ قانون یادشده، در صورت وجود قرارداد کار؛ اعم از کتبی یا شفاهی؛ موقت یا غیر موقت و یا کار معین بین طرفین اختلاف (کارفرما و کارگر) و شمول قانون کار نسبت به آنها و راجع بودن اختلاف به قرارداد کار و قوانین و مقررات کار، رسیدگی به اختلاف در صلاحیت مراجع حل اختلاف کار موضوع فصل نهم قانون کار مصوب ۱۳۶۹ است و برای رسیدگی به این اختلافات، شورای حل اختلاف فاقد صلاحیت ذاتی می‌باشد؛ هر چند داخل در نصاب موضوع بند «الف» ماده ۹ قانون شوراها حل اختلاف مصوب ۱۳۹۴ باشد.

۳- با توجه به بند «ه» ماده ۹۶ و [ماده ۱۰۱ قانون کار](#) مصوب ۱۳۶۹، وظیفه بازرسان کار رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاه‌های مشمول قانون کار و ارائه گزارش در این خصوص به مراجع ذیربط قضایی است و بر این اساس ارجاع و تقاضای اظهار نظر پیرامون حوادثی که خارج از شمول این قانون است به بازرسان کار، فاقد وجاهت قانونی است.

