



مدیران کل محترم اجرایی

نظریه مشورتی شماره ۲۰ اداره کل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری

مقدمه

با عنایت به نامه شماره ۸۸۱۳۳ مورخ ۱۴۰۲/۰۵/۰۱ مرکز روابط عمومی و امور بین الملل وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و ضمن تاکید بر مفاد نظریه مشورتی شماره ۵ این اداره کل در خصوص نحوه و چگونگی اجرای ماده ۲۷ قانون کار و بعد از مطالعه و بررسی های فراوان، بیستمین نظریه مشورتی این اداره کل صادر می گردد. بدیهی است که نظریه مزبور جنبه مشورتی داشته و الزامی برای اشخاص حقیقی و حقوقی به وجود نمی آورد.

«نظریه»

۱- به استناد صدر ماده ۲۷ قانون کار، چنان چه کارگر «در انجام وظایف محوله قصور ورزد» یا «آیین نامه های انضباطی کارگاه را بعد از دریافت تذکرات کتبی نقض نماید»، کارفرما حق خواهد داشت با رعایت شرایط مقرر در ماده مزبور و به دلیل سوءرفتار کارگر، قرارداد کار را یک جانبه فسخ نموده و کارگر را از کار اخراج نماید. لذا دو عامل برای اخراج کارگر به دلیل سوءرفتار در صدر ماده مذکور ذکر شده است که در صورت وجود هر یک از این دو عامل حق فسخ قرارداد کار برای کارفرما وجود خواهد داشت. البته مسلم است که قبل از فسخ قرارداد کار توسط کارفرما و در صورتی که تشکل کارگری در کارگاه وجود داشته باشد، کارفرما مکلف خواهد بود تا نظر مثبت تشکل کارگری مستقر در کارگاه را برای اخراج کارگر اخذ نماید. بدیهی است مستنبط از ماده ۲۷ قانون کار چنان چه تشکل کارگری با اخراج کارگر مخالفت نماید، کارفرما نمی تواند کارگر را از کار اخراج کند.

۲- اولین عاملی که به کارفرما حق فسخ قرارداد کار را به دلیل سوءرفتار کارگر می دهد و در صدر ماده ۲۷ قانون کار ذکر شده است، «قصور کارگر در انجام وظایف محوله» است؛ بنابراین چنان چه کارگر در انجام کار خود کوتاهی نماید، کارفرما می تواند نسبت به فسخ قرارداد کار کارگر اقدام نماید. هر چند کارگاه دارای آیین نامه انضباط کار نباشد. زیرا با توجه به صدر ماده ۲۷ قانون کار، اخراج کارگر به دلیل «قصور کارگر در انجام وظایف محوله» متفاوت از اخراج کارگر به دلیل «نقض مقررات آیین نامه های انضباطی در کارگاه» می باشد و به همین دلیل است که در صورتی که در کارگاه آیین نامه انضباطی نیز تدوین نشده باشد، کارفرما می تواند با رعایت شرایط مقرر در ماده ۲۷ قانون کار، کارگر را به دلیل قصور در انجام وظایف محوله اخراج نماید. کارگر حق دارد از این تصمیم کارفرما به هیات تشخیص شکایت نماید. هیات تشخیص به موضوع رسیدگی خواهد کرد و چنان چه قصور کارگر در انجام وظایف محوله احراز شود و شرایط شکلی فسخ قرارداد کار (کسب نظر از تشکل کارگری مستقر در کارگاه) رعایت شده باشد، نسبت به تایید عمل انجام شده اقدام خواهد نمود؛ لیکن چنان چه قصور در انجام وظایف محوله برای هیات تشخیص احراز نگردد، هر چند تشکل کارگری مستقر در کارگاه با اخراج کارگر موافقت کرده باشد، نسبت به صدور حکم بازگشت به کار کارگر با پرداخت حق السعی ایام تعلیق اقدام خواهد نمود.



۳- عامل دومی که در صدر ماده ۲۷ قانون کار اجازه اخراج کارگر را به دلیل سوءرفتار وی به کارفرما می دهد، «نقض مقررات آیین نامه های انضباطی کارگاه» توسط کارگر است. در این صورت کارفرما می تواند با کسب نظر تشکل کارگری مستقر در کارگاه و با رعایت مقررات و شرایط آیین نامه انضباطی کارگاه نسبت به اخراج کارگر متخلف اقدام نماید. کارگر همانند عامل اول در این جا نیز حق خواهد داشت تا به هیات تشخیص مراجعه نماید. هیات تشخیص نیز به موضوع رسیدگی و رای مقتضی صادر می نماید.

۴- هیات تشخیص در خصوص رسیدگی به دعوی اخراج به دلیل «نقض مقررات آیین نامه انضباطی کارگاه» باید سه نکته را مورد توجه قرار دهد: نکته اول آن است که تخلف کارگر برای هیات احراز گردد. نکته دوم این که به تخلف کارگر بر اساس مقررات آیین نامه انضباطی کارگاه رسیدگی شده باشد. نکته سوم آن که؛ شرایط ماده ۲۷ قانون کار رعایت شده باشد و بعد از صدور رای کمیته انضباط کار مبنی بر اخراج کارگر و قبل از فسخ قرارداد کار توسط کارفرما، نظر مثبت تشکل کارگری مستقر در کارگاه اخذ شده باشد.

۵- به استناد ماده ۱۵۹ قانون کار تمامی آرای هیات تشخیص از جمله آرای بازگشت به کار و پذیرش اخراج قابل تجدید نظر خواهی توسط طرفین دعوا در هیات های حل اختلاف کار خواهند بود و هیات های مزبور نیز بر اساس مراتب گفته شده به دعوا رسیدگی و رای مقتضی صادر می نمایند. آرای هیات های حل اختلاف نیز در موعد مقرر قابل اعتراض در شعبات تجدید نظر دیوان عدالت اداری خواهند بود.

احمد غریبی

مدیرکل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری