

## مدیران کل محترم اجرایی

### مقدمه

با عنایت به نامه شماره ۸۸۱۳۳ مورخ ۰۱/۰۵/۱۴۰۲ مرکز روابط عمومی و امور بین‌الملل 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 بررسی‌های فراوان، بیستمین نظریه مشورتی این اداره کل صادر می‌گردد. بدیهی است که نظریه مزبور جنبه مشورتی داشته و الزامی برای اشخاص حقیقی و حقوقی به وجود نمی‌آورد.

به استناد صدر ماده ۲۷ قانون کار، چنان چه کارگر «در انجام وظایف محوله قصور ورزد» یا ۱- «آیین‌نامه‌های 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 نمی‌تواند کارگر را از کار اخراج کند.

اولین عاملی که به کارفرما حق فسخ قرارداد کار را به دلیل سوءرفتار کارگر می‌دهد و در صدر ۲- 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 می‌تواند نسبت به فسخ قرارداد کار کارگر اقدام نماید. هر چند کارگاه دارای آیین‌نامه انضباط کار نباشد. زیرا با توجه به صدر ماده ۲۸ قانون کار، اخراج کارگر به دلیل «قصور کارگر در انجام وظایف محوله» متفاوت از اخراج کارگر به دلیل «نقض مقررات آیین‌نامه‌های انضباطی در کارگاه» می‌باشد و به همین دلیل است که در صورتی که در کارگاه آیین‌نامه انضباطی نیز تدوین نشده باشد، کارفرما می‌تواند 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، هرچند 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.

عامل دومی که در صدر ماده ۲۷ قانون کار اجازه اخراج کارگر را به دلیل سوءرفتار وی به کارفرما ۳- می‌دهد، «نقض مقررات آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه» توسط کارگر است. در این صورت کارفرما می‌تواند با کسب نظر تشکل کارگری مستقر در کارگاه و با رعایت مقررات و شرایط آیین‌نامه 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 می‌نماید.

هیات تشخیص در خصوص رسیدگی به دعوای اخراج به دلیل «نقض مقررات آیین‌نامه انضباطی ۴- 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 آیین‌نامه 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.

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

### **احمد غریوی- مدیر کل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری**

---

#### **ماده ۲۷ قانون کار:**

هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی، نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

در واحدهایی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است.

در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله باتوافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد. در مدت رسیدگی مراجع حل اختلاف، قرارداد کار به حالت تعلیق در می‌آید.

تبصره ۱ - کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره ۲ - موارد قصور و دستورالعمل‌ها و آئین نامه های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی خواهد رسید.